Niveau(x) d'enseignement: 3 Numéro EDUQ : 8570694
Centre d'intérêt: 520

Commission scolaire de Sainte-Foy (Québec) Comité "Progrès continu".

Rapport du Comité "Progrès continu". -- Sainte-Foy : Commission scolaire de Sainte-Foy, Services de l'enseignement, [1973?].
152 f. en foliotation multiple : ill. ; 28 cm.

"Document de travail présenté à l'Equipe Conseil, aux professionnels de l'enseignement" -- p [2].

Descripteur(s): *Enseignement individualisé *Enseignement personnalisé *Progression continue *Milieu scolaire *Rythme d'apprentissage *Rôle de l'enseignant *Primaire (Niveau)

Au début d'avril 1973, M. René Labrecque, du ministère de l'Education, rencontrait les directeurs d'école et les professionnels des Services de l'enseignement de la commission scolaire de Sainte-Foy pour présenter et discuter le document: "L'école, milieu de vie". Suite à cette rencontre, un comité de 16 personnes a été formé avec pour mandat de définir ce que pourrait être le "progrès continu" dans cette commission scolaire et de proposer une façon de l'implanter. Les rapports des cinq sous-comités et un rapport-synthèse sont réunis dans ce volume, qui constitue avant tout un document de travail destiné à sensibiliser à la nécessité d'un renouveau pédagogique. Le document est destiné à servir de base pour l'élaboration et la réalisation de projets pédagogiques dans les écoles.

Le progrès continu, c'est une démarche de la part du maître à différents paliers. Il suppose une prise de conscience et une acceptation du principe que "les enfants sont différents... et demeurent différents". À cette acceptation doit correspondre une organisation globale et adaptée qui permette de respecter le rythme d'apprentissage de l'enfant. Si cette définition est acceptée et mise en pratique, l'école deviendra un milieu de vie où l'on respectera les différences individuelles et qui favorisera le progrès continu.

Type de document: d

EDUQ 8570694

Services de l'enseignement

COMMISSION SCOLAIRE de Ste-Foy

Règlement no "7"

Objectif: individualisation de l'enseignement (Art. 11)

Rapport du Comité "Progrès continu".

"DOCUMENT DE TRAVAIL"

Présenté:

- A l'Equipe Consul;
- Aux Professionnels de l'Enseignement.

(Au Pavillon La Mennais,
Cap-Roupe, 28 mai 1973)

MEMBRES DU COMITE (16) :

- PRINCIPAUX :

  - Charles Duval,
  - Jeanne d'Arc Pouliot,
  - Jeanne d'Arc Bernard,
  - Henri Paquet,
  - Gilberte Tessier,
  - Fernande Ouellet,
  - Thérèse Vincent,
  - Gisèle Roy,
  - Jeannine Lambert,
  - Laure Audet,
  - Bernard Chandonnet.

- SERVICES DE L'ENSEIGNEMENT (5) :

  - Jean-Claude Cauchon,
  - Alphonse Lamontagne,
  - Marc Giguère,
  - Hilaire Des Lauriers,
  - Gabriel Laroche.

PRESENTATION

Le "progrès continu" est une expression très à la mode. Tout le monde en parle, chacun tente de le définir à sa façon.

Depuis 1969, Consul a eu, comme objectif à long terme, l'implantation du progrès continu. En 1972-1973, l'équipe Consul a reçu, comme mandat, de définir le "progrès continu" pour Sainte-Foy et de proposer une stratégie d'implantation.

Au début d'avril 1973, M. René Labrecque, du ministère de l'Education, rencontrait les principaux et les professionnels des Services de l'enseignement de Sainte-Foy, pour présenter et discuter le document: "L'école, milieu de vie" (Organisation pédagogique de l'école élémentaire). A la suite de cette rencontre, un comité de seize (16) personnes s'est formé. Il avait le mandat de définir ce que pourrait être le "progrès continu" pour Sainte-Foy et proposer une façon de l'implanter.

Un grand nombre de personnes se sont impliquées: onze (11) principaux et cinq (5) professionnels. Le travail a été partagé en cinq (5) sous-contrats, lesquels ont permis de constituer une banque d'éléments théoriques et pratiques de l'extérieur et de l'intérieur de la commission scolaire de Sainte-Foy.

Les rapports des différents sous-comités de même que leur synthèse sont réunis dans le présent document. Les différentes données sont, certes, incomplètes. Cependant, il apparaît possible d'en soutirer plusieurs thèmes qui pourraient éventuellement alimenter les réflexions des personnes impliquées dans la pédagogie. Ce rapport est, avant tout, un document de travail qui est offert au milieu de Sainte-Foy en vue d'une sensibilisation

au renouveau pédagogique. Il est à espérer qu'il puisse servir de base pour l'élaboration et la réalisation de projets pédagogiques dans les écoles.

Le travail du comité se termine avec la présentation du présent rapport. Vous constaterez qu'il se situe directement dans la ligne de pensée de la priorité explicitée dans le document sur les objectifs des Services de l'enseignement.

Le comité des "16"
par: Gabriel Laroche.

SOMMAIRE

PRESENTATION:

CHAPITRE I : Processus d'élaboration.

CHAPITRE II: Définition théorique de l'individualisation de l'enseignement et du progrès continu. (Contrat "I")

CHAPITRE III: Expérimentation du progrès continu hors du milieu. (Contrat "II")

CHAPITRE IV: Inventaire du passé à la Commission scolaire de Sainte-Foy. (Contrat "III")

CHAPITRE V: Analyse du milieu. (Contrat "IV")

CHAPITRE VI: Définition au niveau de l'école. (Contrat "V")

A- Les implications de l'individualisation de l'enseignement et du progrès continu.

B- Implications particulières du progrès continu dans un milieu déterminé.

C- Evaluation d'un milieu déterminé.

D- L'équipe-école.

E- Le principal: agent de changement.

F- L'engagement des parents.

CHAPITRE VII: Recherche d'une définition théorique du progrès continu. (Synthèse des contrats I et II)

CHAPITRE VIII: Recherche d'une définition pratique du progrès continu. (Synthèse des contrats III et IV)

CHAPITRE IX: Rapport-synthèse du comité sur la définition du progrès continu.

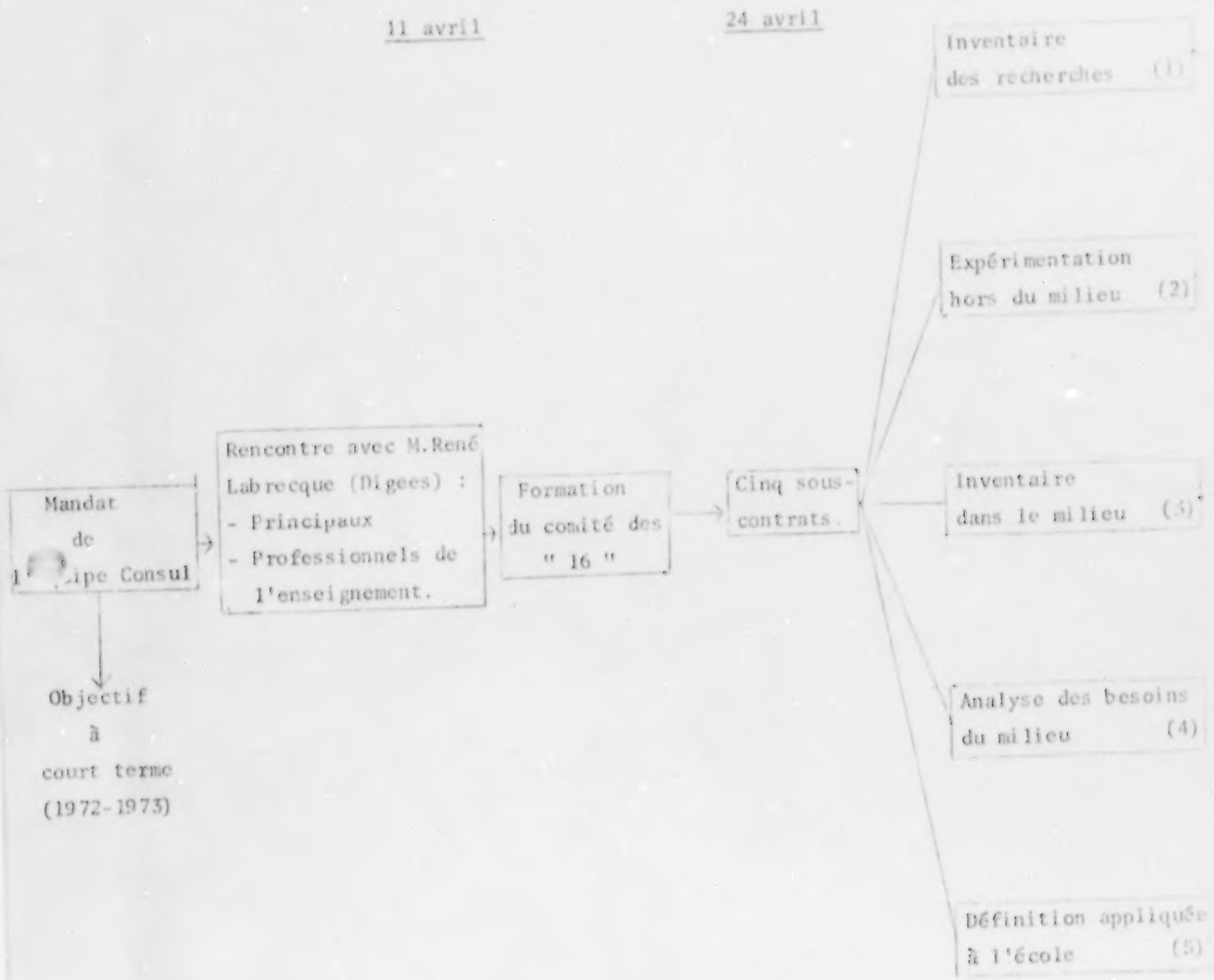
1- Objectifs nouveaux de l'enseignement élémentaire.
2- Principes de base.
3- Une définition au progrès continu.
4- Mode d'organisation de l'enseignement.
5- Inventaire du milieu.
6- Proposition d'une action correctrice.

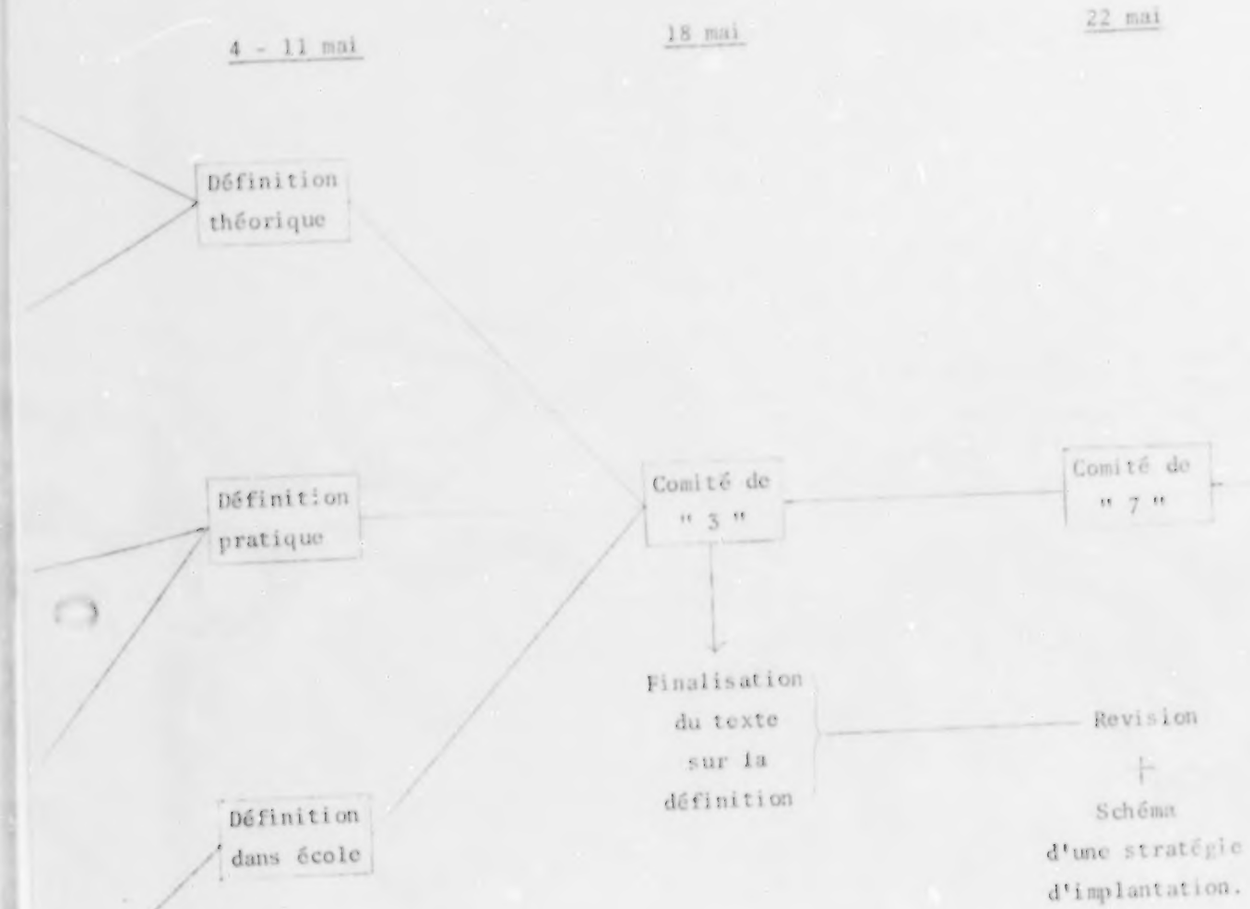
CHAPITRE X: Elaboration d'une stratégie d'implantation du progrès continu. (Jalons)

CONCLUSION.

* * * * * * * * *

PROCESSUS D'ELABORATION


11 avril
24 avril
Mandat de l'Exécutif Consul
Objectif à court terme (1972-1973)
Rencontre avec M. René Labrecque (Digees) :
- Principaux
- Professionnels de l'enseignement.
Formation du comité des " 16 "
Cinq sous-contrats.
Inventaire des recherches (1)
Expérimentation hors du milieu (2)
Inventaire dans le milieu (3)
Analyse des besoins du milieu (4)
Définition appliquée à l'école (5)


4 - 11 mai
18 mai
22 mai
Définition théorique
Définition pratique
Définition dans école
Comité de " 3 "
Comité de " 7 "
Finalisation du texte sur la définition
Revision
+
Schéma d'une stratégie d'implantation.

24 mai

28 mai

Comité
des
"16"
Finalisation
du
rapport

Présentation:
- à l'équipe Consul;
- aux professionnels
de l'enseignement.
(Pavillon La Mennais,
Cap-Rouge.)

CHAPITRE II

DEFINITION THEORIQUE DE L'INDIVIDUALISATION DE L'ENSEIGNEMENT ET DU PROGRES CONTINU.

CONTRAT No "I"

Frère Charles Duval;
Marc Giguère;
Hilaire Des Lauriers.

1 - INTRODUCTION

Considérant les nouveaux objectifs de l'école élémentaire:

- Favoriser chez l'enfant une maîtrise suffisante de ses moyens d'expression et de communication.

- Permettre le développement global de l'enfant.

- Apprendre à l'enfant à vivre le présent en faisant de l'école un milieu de vie.

- Donner une formation de base dans les langues, les sciences et les arts.

- Habituer l'enfant à vivre dans une société en perpétuel changement et à s'y adapter.

- Préparer l'enfant à entreprendre des études secondaires.

Nous devons considérer un mode nouveau d'organisation de l'enseignement dont les principes directeurs sont l'individualisation de l'enseignement et comme résultante le respect de la progression continue de l'enfant dans son apprentissage.

II - A LA RECHERCHE D'UNE DEFINITION THEORIQUE

C'est à la suite de rencontres, d'échanges, de visites et surtout d'une investigation sérieuse dans la littérature que nous en sommes venus à cerner davantage ce qu'est " l'individualisation de l'enseignement et le progrès continu ". Nous croyons que toute personne ou groupe désireux de favoriser l'implantation de ces nouveaux concepts dans un milieu précis, devrait suivre cette même démarche. Les lignes qui suivent constituent pour nous une synthèse de notre démarche concernant cette nouvelle théorie sur l'enseignement élémentaire dans notre milieu.

A) DEFINITION - FONDEMENTS - PRINCIPES.

L'enfant individu, être complexe, progresse sur tous les plans du comportement,

- sans arrêt arbitrairement déterminé dans le temps: pas d'année-degré, pas d'étape-durée, pas de cycle.
- sans arrêt déterminé dans le contenu. L'enfant peut poursuivre un nouvel objectif ou plus, dès qu'il a atteint le ou les objectifs de façon satisfaisante pour lui.

L'enfant progresse parce qu'il s'élève vers un perfectionnement plus grand et de façon continue parce que principalement conditionné

par lui-même, c'est-à-dire en fonction de son développement et de son acquis à lui. (1)

L'enseignement individualisé consiste à façonner l'enseignement pour qu'il s'adapte à un élève en particulier et c'est un moyen d'acquérir des connaissances, un moyen réel et efficace pour rejoindre les objectifs d'enseignement et favoriser l'apprentissage. (2)

C'est rechercher le développement de l'enfant par le respect, l'exploitation et le perfectionnement maximum de son potentiel physique, affectif, intellectuel, social et moral. (3)

Individualiser l'enseignement, c'est tenir compte des ressources auto-éducatives de chacun. Il s'agit d'un travail adapté à chaque individu, préparé pour lui parce qu'il est apparu nécessaire de le lui faire exécuter dans certaines conditions précises ; c'est choisir pour chacun le travail particulier qui lui convient. (4)

C'est une centration sur l'enfant, où il faut placer des groupes d'enfants en condition d'apprendre à leur propre rythme, en assouplissant jusqu'à la limite du fonctionnel, l'organisation de l'enseignement élémentaire. (5)

1- Digos, octobre 1972.
2- Hunter, Micheline, Ecole Coopérative, no. 16
3- DEPEC, Organisation pédagogique de l'école élémentaire, octobre 1972.
4- Paquette, Claude, animateur, Module sur le chantier UQAM
5- Ecole Coopérative, no. 18

L'enseignement individualisé, c'est une théorie selon laquelle l'éducation et l'enseignement doivent être adaptés le plus possible aux natures individuelles. Cette sorte d'enseignement repose sur des fondements et des principes qui tiennent compte de la psychologie différentielle.

FONDEMENTS :

1- Diversité des constitutions physiques : poids, taille, force musculaire.

2- Diversité des aptitudes physiologiques : capacité respiratoire, acuité visuelle, auditive, capacité motrice.

3- Diversité des intelligences : quantitative, Q.I. 50 à 150
qualitative, théorique ou pratique.

4- Diversité des rythmes de développement et d'évolution.

5- Diversité des aptitudes: quantitative, qualitative.

6- Diversité des intérêts : quantitatifs, qualitatifs.

7- Diversité des caractères et des personnalités.

8- Diversité des acquisitions acquises.

9- Diversité des rythmes de fonctionnement.

Tout cela en tenant compte des lois de l'individualité :

1- La loi de la continuité (se servir de connaissances déjà acquises pour en faire le thème permanent de variations indéfinies).

2- La loi de la logicité.

3- La loi de la finalité.

4- La loi de la liberté.

5- La loi de l'originalité.

PRINCIPES :

1- Les élèves apprennent à des rythmes différents.

2- L'apprentissage est progressif (étape par étape).

B) OBJECTIFS.

Permettre le progrès continu d'un enfant, c'est assurer qu'il peut poursuivre des objectifs qui le développent et le perfectionnent dans une démarche dirigée où les contraintes artificielles et extérieures à lui-même sont réduites au minimum, c'est-à-dire limitées aux exigences du fonctionnel. (1)

Quels sont ces objectifs ?

La question des objectifs est fondamentale dans toute réforme pédagogique, note André Paré. " Nos objectifs, dit-il, doivent être démultipliés et précisés si nous voulons agir efficacement auprès des enfants, ils ne peuvent plus être uniquement notionnels. Ce sont des comportements, des habiletés mentales et des processus mentaux qu'il convient de préciser, des objectifs qui tiennent compte de toutes les dimensions de la personnalité. (2)

Nous nous limiterons ici à des objectifs généraux lesquels pourraient fournir un cadre général à l'élaboration des objectifs particuliers qui doivent être formulés dans les programmes institutionnels.

1- UNICO, octobre 1972.
2- Ecole Coopérative, no 12, pp. 20-21

Nous regrouperons en trois catégories nos objectifs généraux selon qu'ils se rapportent plus spécifiquement à l'élève, à l'école-institution ou à l'éducateur-professionnel.

Par rapport à l'élève :

1- Rendre l'élève capable de solutionner des problèmes divers par l'exploitation de processus mentaux variés et le développement d'habiletés mentales, physiques, sociales, sociales.

2- Habituer l'enfant à la vie en groupe et au travail d'équipe.

3- Faire participer l'élève à l'élaboration de son programme individuel et au choix de ses activités.

4- Entraîner l'élève au travail personnel pour le préparer à des études secondaires.

5- Favoriser le développement d'attitudes mentales et affectives qui facilitent l'adaptation à la vie normale.

6- Exploiter et développer l'activité créatrice.

7- Reconnaître l'évaluation comme un processus continu, intégré à l'apprentissage.

8- Respecter les différences individuelles, mettre l'accent sur les apprentissages de base, développer l'esprit de recherche.

9- Assurer l'éducation à tous sans exception.

10- Partager certaines responsabilités avec la société. (1)

11- Amener l'enfant à s'intégrer à la société selon ses capacités individuelles.

1- Blanchard, Emile. La Recherche en Pédagogie, p. 226

12- Permettre le perfectionnement d'objectifs déjà atteints et le développement maximum des aptitudes personnelles.

Par rapport à l'école-institution :

1- Maintenir un climat humain où les interrelations personnelles sont empreintes de franchise, de compréhension et de sincérité.

2- Coordonner les forces éducatives du milieu.

3- Poursuivre des objectifs particuliers d'éducation qui soient formulés en termes d'objectifs de comportement.

4- Organiser la vie sociale et disciplinaire de façon à inciter chaque élève et chaque groupe d'élèves à acquérir une conduite personnelle responsable.

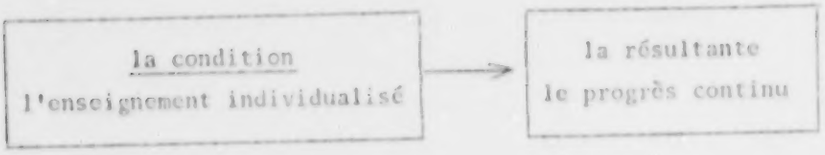
Par rapport à l'éducateur professionnel :

1- Donner un enseignement ouvert par la mise en situation-problème.

2- Choisir les méthodes et les techniques d'enseignement en fonction de l'élève.

3- Travailler en équipe et être solidaire des autres membres.

Définir l'enseignement individualisé c'est définir le moyen facilitant par excellence le progrès continu.



Nous allons essayer:

a) De cerner, d'après différents auteurs, ce qu'est l'enseignement individualisé: définitions, objectifs, principes.

b) D'arriver à une "définition-maison" du progrès continu. (Contrat I)

A - L'ENSEIGNEMENT INDIVIDUALISE.

a) Mad. Hunter.

Il consiste à façonner l'enseignement pour qu'il s'adapte à un élève en particulier. Ce n'est pas nécessairement un programme qui diffère d'un élève à l'autre mais qui est approprié à chacun.

L'objectif principal de l'enseignement individualisé est d'introduire l'élève dans une DEMARCHE QUI CONSISTE A APPRENDRE... en respectant les deux principes suivants:

i) les élèves apprennent à des rythmes différents;
ii) l'apprentissage est progressif.

Un des facteurs importants de l'individualisation est la faculté qu'a le maître de percevoir les personnalités différentes et les besoins différents.

b) André Paré, Louise Pelletier.

"C'est de permettre à l'enfant de passer par différentes voies pour apprendre des choses identiques". Les disciplines scolaires ne sont pas des fins mais des moyens de développer certains talents indispensables à l'homme de demain; leadership, communication, décision, évaluation, prospective, planning, créativité, pensée productrice, pensée créatrice.

Le vrai progrès continu n'est-il pas celui qui laisse une large place à la productivité et la créativité? Il y a bien des façons de développer l'esprit créateur: celui qui produit des idées originales, crée; celui qui a le talent de "planning", crée; celui qui a le talent de prise de décision et d'évaluation, crée.

Visons-nous à rendre l'enfant capable de se souvenir, de percevoir, d'identifier, de reconstituer, de comparer, d'explorer, d'organiser, d'analyser, d'évaluer, de piger, de découvrir, de faire des hypothèses, d'abstraire, de définir, de généraliser, d'inventer, de synchétiser, de créer?

A travers tous ces objectifs, le rôle du maître demeurera toujours d'apporter à l'enfant le support nécessaire à sa progression.

L'AVENIR EST A CEUX QUI SAVENT RISQUER INTELLIGEMMENT.

c) G. Blais.

Pour l'auteur, comme démarche préalable, il convient de bien situer le processus d'apprentissage qui est:

- multidimensionnel
- illimité
- personnel

Il faut donc que l'enseignement soit centré sur l'enfant. Et c'est dans un plan de progrès continu qu'il prend tout son sens puisqu'il permet aux élèves (pour les plus rapides) de s'engager dans une large variété d'expériences et à des profondeurs nouvelles; tandis que les plus lents peuvent maîtriser les connaissances fondamentales étape par étape.

Permettre à l'individu d'aller à son propre pas, c'est là le critère essentiel de l'enseignement individualisé.

d) Claude Paquette.

L'enseignement individualisé informel est une technique d'aménagement de la classe qui permet aux enfants et aux enseignants d'effectuer des réalisations diversifiées, désirées, durables et utilisables.

Cette définition implique trois choses:

1. La première se situe au niveau même de l'organisation de la classe: elle devra respecter les principes d'un enseignement fait pour les enfants.

2. La deuxième se situe au niveau de la redéfinition du rôle de l'enseignant.

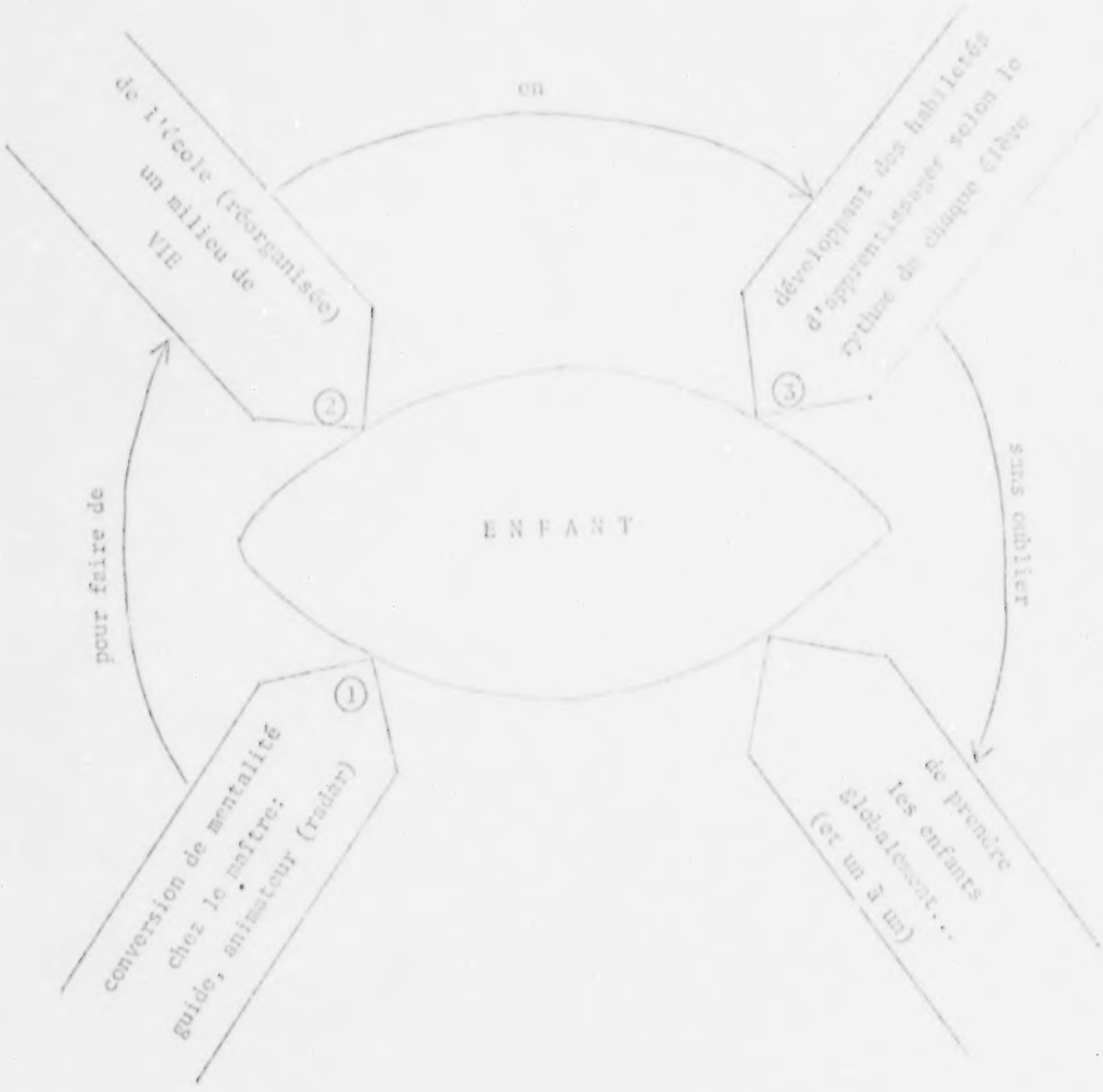
3. Le troisième concerne les réalisations produites en classe.

e) DGEES.

Favoriser l'individualisation de l'enseignement, c'est rechercher le développement de chaque enfant par le respect, l'exploitation et le perfectionnement maximums de sa personnalité, au plan physique affectif, intellectuel, social et moral... ce qui facilitera le progrès continu de cet enfant en s'assurant qu'il peut poursuivre des objectifs qui le développent et le perfectionnent

dans une démarche dirigée où les contraintes artificielles et extérieures à lui-même sont réduites au minimum, c'est-à-dire limitées aux exigences du fonctionnel.

B - UNE DEFINITION-MISSION DU PERSONNEL CADRE.



P.S. L'implantation du progrès continu par l'enseignement individualisé implique pour toute l'école (direction, professeurs,...) un risque intelligent où la marge d'erreur pédagogique sera réduite au minimum parce que tous et chacun auront mis le sérieux nécessaire pour relever ce défi majeur.

Le 8 mai 1973.
/gb

CHAPITRE III

EXPERIMENTATION DU PROGRES CONTINU HORS DU MILIEU

CONTRAT NO "II"

Soeur Jeanne d'Arc Pouliot
Jeannot Bernard
Henri Paquet
Jean-Claude Cauchon.

SOMMAIRE

I - Région administrative no. II (C.E.C.M.)
(Par J.-C. Cauchon, octobre 1972)

A - Rencontre du directeur régional.
B - Visite de l'école Laurier.
C - Visite de l'école Champagnat.

II - Région administrative no. III (C.E.C.M.)
(Par le sous-comité, 2 mai 1973)

A - Rencontre du directeur des études.
B - Visite de l'école Ste-Louise-de-Marillac.

III - Commission scolaire de Laprairie
(Par le sous-comité, 3 mai 1973)

- Rencontre du directeur des services de l'enseignement.

ANNEXES

1) Le système de progression continu d'Edmonton.
(Remis par Georges Grand-Maison)

2) Programme institutionnel 1972-1973
(2è tranche - C.E.C.M.)
(Remis par Louise Simard, animatrice)

3) Test diagnostique - 6è tranche - février 1973 - B.P.E.
(6è tranche - C.E.C.M.)
(Remis par Louise Simard, animatrice)

4) Politique régionale sur l'application des règlements nos 1 et 7. (Région administrative III)
(Remis par M. André Préfontaine)

5) Enrichissement, allègement. (Région administrative III)
(Remis par M. André Préfontaine)

6) Bulletin scolaire (C.E.C.M.)

7) Dossier cumulatif (C.E.C.M.)

8) Fiche d'observation

- directives
- description des traits (C.E.C.M.)

9) Fiche de maturité sociale, émotive et scolaire (C.E.C.M.)

10) Dossier général de l'élève (C.E.C.M.)
(Questionnaire aux parents)

11) Thème de rencontres suggérées.
(M. V. Bouchard, Laprairie)

12) Projet d'application
(M. V. Bouchard, Laprairie)

Note: Les textes des annexes ne sont pas inclus dans ce document. Ils sont cependant disponibles aux Services de l'enseignement et vous seront transmis si vous en faites la demande.

I - REGION ADMINISTRATIVE NO. II (C.E.C.M.)

(Par J.-C. Cauchon)

A - Rencontre du directeur régional, M. Georges GrandMaison.

(Octobre 1972)

1 - Conception du progrès continu :

Un système permettant à l'élève, à l'intérieur de sous-groupes de travail, de se développer suivant son rythme d'apprentissage.

2 - Inspiration du système implanté dans la Région II :

Le système de progression continu d'Edmonton... (adapté aux besoins du milieu)

3 - Système de la région II :

- Programme élémentaire (français et mathématiques) réparti en 24 "tranches" constituées d'un certain nombre d' "unités" (Traduits en terme d'objectifs de comportements).

- Tests d'unités et de tranches :

Pour chaque unité :
- Test de rendement et " diagnostic "
- Test de correction.

- Formation de trois " sous-groupes " :

  - rythme rapide...
  - rythme moyen...
  - rythme lent...

- Cours en 6 ou 7 ans (Région II)

  Justification :

  - milieu " sous-développé "...
  - nombre insuffisant d'élèves pouvant faire le cours en cinq ans

- Moyen idéal :

  Ecole à aires ouvertes :

  (Re.: Projet de rénovation matérielle des écoles existantes).

- Conditions :

  - principal :

    -Bien instrumenté (stages)

  - enseignants :

    -Formation dans l'action...
    -Possibilité de demander une mutation.

  - assistance du bureau d'évaluation et de perfectionnement

    N.B. : Aide de 15 travailleurs sociaux.
    Cours sur la gestion participative par objectifs (principaux).

- étude par deux " démographes "

de la mobilité de la clientèle scolaire (Plan conçu pour dix ans)

B - Visite de l'école Laurier :

1 - Détails :

- école du 2è cycle;
- 120 élèves et plus par niveau d'âge;
- école à aires ouvertes;
- personnel enseignant " jeune " ;
- principal jeune, dynamique, ouvert aux idées nouvelles, théoricien (très " scolarisé ");
- quelques classes " fermées " :
  - expression orale,
  - récupération,
  - éducation musicale, ... etc.
- centre de documentation (au centre de l'étage, avec murs vitrés) :
  - bibliothèque, recherche,...
  - audio-visuel,...
  - expérimentation : sciences.

II - Ce que pense le principal :

- progrès continu :
  - esprit nouveau à créer...
  - philosophie de la vie pédagogique,
  - système permettant à une équipe de professeurs, travaillant en " team

teaching " de développer chaque élève intellectuellement, socialement,...

- aires ouvertes :

moyen idéal pour le team teaching ... avec le souci de l'adaptation des enseignants.

N.B. nécessité : porte-accordéon, matériel mobile, ... etc.

- conditions essentielles :

- préparation du principal et surtout sa " croyance " ...
- acceptation des enseignants pour oeuvrer dans une telle organisation...
- outils pédagogiques et administratifs indispensables (C.E.C.M.)

III - Appréciation personnelle .

- compétence théorique du principal
- enseignants bien disposés... quelques-uns paraissaient craintifs.
- bonne organisation matérielle : surtout le " centre de documentation ".
- souci de l'éducation " globale " :
  * mélange des "forts" et des faibles" pour certaines activités (Ex: Arts)
  * l'école :"image de la société réelle... "

C - Visite de l'école Champagnat :

I - Détails :

- école du 1er cycle
- école à aires ouvertes
- principale : dynamique et expérimentée...

II - Ce que pense la principale :

- progrès continu :

  Souci d'un équipe d'épanouir chaque enfant, le rendre heureux, tout en respectant son rythme d'apprentissage.

- aires ouvertes :

  Excellent moyen... les enfants s'y adaptent plus facilement que les enseignants....

- conditions essentielles :

  - un personnel dévoué et imaginatif;
  - un esprit de collaboration :
    * principal,
    * enseignants,
    * parents...
  - un principal constamment disponible pour aider, encourager...

III - Appréciation personnelle :

- Une " principale " qui à la "foi"...

• très bien acceptée des enseignants et des enfants.

- Intégration intéressante : maternelles - groupe des six ans.
- Souci de " école, milieu de vie intéressant ".
- Une bonne équipe d'enseignants (ferveur, dévouement)
- Souci d'un certain réalisme.

L'ECOLE DOIT ACCEPTER INCONDITIONNELLEMENT CHAQUE ENFANT COMME UN ACTIF EN PUISSANCE DANS UN DOMAINE INCONNU DE NOUS, ET DESIRER LUI PERMETTRE DE SE DEVELOPPER SELON CE QUE, SEUL, IL PEUT DEVENIR EN FONCTION DE SES POTENTIALITES PROPRES.

II - REGION ADMINISTRATIVE NO. III (C.E.C.M.)

A - Rencontre du directeur des études, M. André Préfontaine.

1 - Détails :

a) Lieu : 5555, Sherbrooke Est, Montréal; section de l'école secondaire (Hôtellerie)

b) Temps :de 11:45 h. à 1:15 h. (2 mai 1972)

c) Qui : M. Préfontaine, accompagné de Mme Louise Simard, animatrice de français (1er cycle)

d) Dîner : en leur compagnie... : gracieuseté de la C.E.C.M.

2 - Renseignements recueillis :

a) Ce que M. Préfontaine entend par " progrès continu " :

- c'est un esprit nouveau à créer... en raison d'une nécessité d'un changement en éducation. Le monde où évolue l'enfant n'est plus le même. On ne saurait instaurer un nouveau système si, au préalable, on ne met pas tout en oeuvre pour changer les " mentalités..."

- c'est un " système " qui permet mieux à l'enfant de développer toutes ses potentialités à son rythme personnel
- c'est un " système " sans degré de sorte qu'une année scolaire peut correspondre plus ou moins à une année de progrès dans différentes disciplines.

b) Inspiration du système :

Système d'Edmonton (adapté aux besoins de la région...)

c) Caractéristiques de la région III :

- Formation de deux sous-groupes (1ère étape)
- En français et en mathématiques
- Système prévoyant l'accélération et la décélération
- Système n'excluant pas la possibilité d'enrichissement et d'allègement.

d) Prérequis à l'implantation :

Outils pédagogiques :

- contenus de français et de mathématiques répartis en tranches,
- fiches permettant de consigner les données résultant de l'observation de l'élève,
- tests.

Sensibilisation du milieu :

Principaux, enseignants, parents.

Outils administratifs :

- bulletin conçu dans l'esprit du progrès continu,
- dossier général de l'élève (trois "tests" au début pour former les sous-groupes ; ensuite, évaluation "périodique" :
  - tests académiques;
  - tests psychométriques.

e) Etapes proposées :

Travail :

- direction des études (avec animateurs) et principaux,
- étude des systèmes (18 ont été retenus: Ex.: Edmonton, Windsor, Hamilton, Saskatchewan, Missouri, Los Angeles,...)
  (Stage intensif et rencontres mensuelles)

Sensibilisation des professeurs :

Surtout ceux de la maternelle à la 2è année...

Implication des enseignants (Equipe-école)

- information (Ex.: mini-horaire)
- action (élaboration d'un projet)

N.B.: Beaucoup d'échanges : professeurs de même niveau.
7 demi-journées (Principaux-enseignants) : stage.

f) Commentaires particuliers de M. Préfontaine :

- Nécessité de l'engagement personnel du principal,
- Nécessité de dépasser le niveau de la sensibilisation par une action concrète au niveau de l'école,
- Nécessité d'une coordination au plan régional :
  - Bureau de l'évaluation (C.E.C.M.)
  - Bureau du perfectionnement (C.E.C.M.)
  - Animateurs régionaux.

N.B. : Documents fournis :

- Politique régionale sur l'application des règlements nos 1 et 7 (R. adm. III)
- Enrichissement et allègement (R. adm. III)

B - Visite de l'école Ste-Louise-de-Marillac :

1 - Détails :

a) Adresse : 8100, de Marseille

b) Téléphone : 351-0940

c) Temps : de 1:30 h. à 3:45 h. p.m. (2 mai 1972)

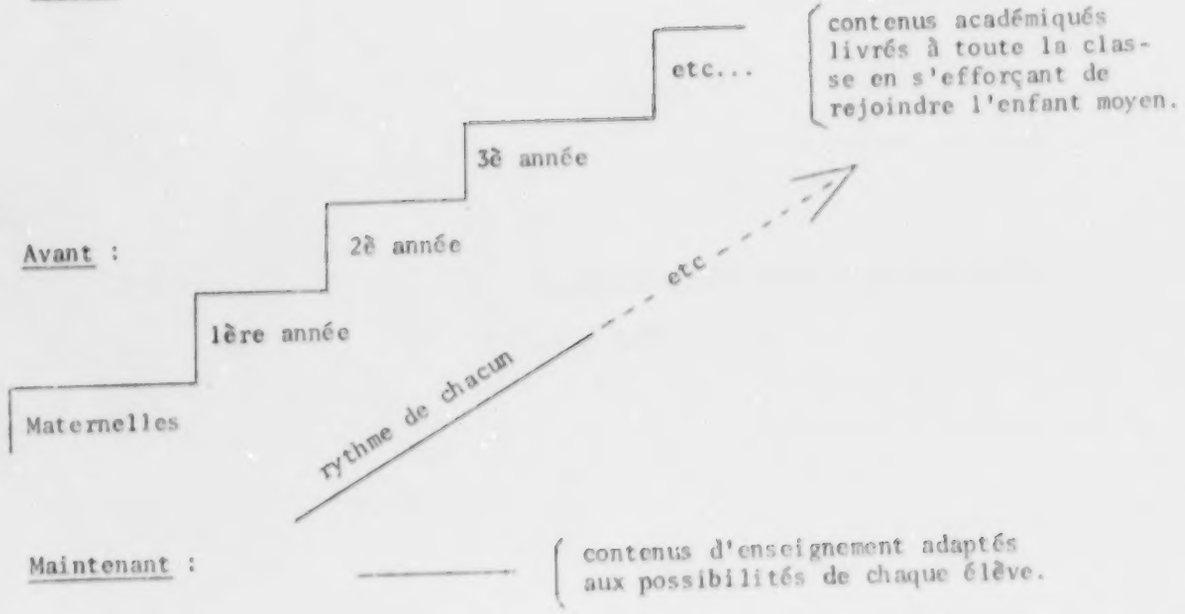
d) Guides : - Mme Louise Simard (animatrice)
- M. Bernard Pinsonneault (principal)

e) Ecole : 14 classes ; 420 élèves ; un spécialiste en éducation musicale.

2 - Renseignements recueillis de M. Pinsonneault :

a) Le " progrès continu ", c'est la valorisation individuelle de chacun des élèves... Cela se traduit concrètement par les efforts des enseignants à mieux observer chacun des élèves en vue d'adapter l'enseignement au rythme individuel.

SCHEMA



---

b) Expérience à l'école (Maternelles, 1ère année,et 2è année)

- Projet d'intégration : maternelles et 1ère année (Ex.: le professeur de 1ère assis avec des élèves de maternelles) (enfants détendus et disciplinés)

- Plusieurs activités éducatives (collectives): psychomotricité, arts, expression corporelle, expression orale. (surtout en avril, mai, juin.)

- Ce qui est propre aux maternelles :

  - observation :

    - fiche d'observation (professeurs) ⟶ dossier cumulatif
      ⟶ informatique (C.E.C.M.)
    - questionnaire aux parents (données complémentaires pour la fiche d'observation.)

  - tests :

    par le bureau d'évaluation de la C.E.C.M.

- Ce qui est particulier en 1ère année :

  Après février :

  - formation des sous-groupes (français et mathématiques) (départ)
  - pour les élèves " lents " : attention spéciale...
    - regroupement (2 classes)
    - référence aux S.P.E.

- Le cours en 5 ans est-il possible...

  - pas encore (implantation progressive du système...)

- dans l'avenir : oui, mais cas très rares... avec l'acceptation des parents. (Tests de maturité)

- concrètement :

4 à 8% (env.) : cours en 5 ans (Cas extrêmes)

80 à 88% (env.) : cours en 6 ans

8 à 12% (env.) : cours en 7 ans.

- Nécessité d'une certaine coordination au plan régional en raison des nombreux déménagements à Montréal, mais en permettant les initiatives locales (Equipe-école).

- Pôle des parents :

Objectif du principal :

Que tous les parents se sentent à l'aise à l'école (Esprit à créer, même chez les enseignants).

Comité d'école :

un représentant par classe .
Mandat : animer avec le professeur les réunions des parents de la classe.

Assemblée générale des parents :
(Préparée en collaboration avec le comité d'école).

1ère partie: réunions de classes
2è partie : (plénière) Activités présentées par les élèves)
(Ex.: pièce de théâtre)

3è partie : Réflexions pédagogiques dégagées... (plénière)

- Moyen de " publication " :

Journal mensuel de l'école :

- toutes les classes y participent;
- adressé à tous les parents...

- Stratégie d'implantation :

- il ne faut pas "écoeurer" : respecter la progression continue des enseignants et des parents.
- le principal doit savoir simplifier (éviter la théorisation)...
- le principal doit soutenir, être présent, se dégager de certaines tâches administratives (d'où la nécessité d'un agent administratif à temps plein)

- Conditions d'implantation :

Instrumentation (sensibilisation-animation) pour le principal et au moins pour un enseignant de l'école (comme soutien)

- Réunions générales des professeurs :

- Très peu nombreuses, sauf aux journées inter-étapes (préparées en consultation avec les professeurs.)

- Les réunions de niveau sont plus importantes.
- l'importance : visites de classes et rencontres informelles.
- Se rendre disponible (comme principal) pour créer la mentalité.

- Rôle de l'école élémentaire :
  - Milieu intéressant pour chaque élève :
    Ex.: pour l'enfant de neuf ans, qu'il vive pleinement sa vie de neuf ans... à l'école.
  - Qu'on lui fasse vivre le " présent " (plutôt de lui " casser la tête " à le faire réfléchir sur son avenir).
  - Jeux éducatifs (Ex.: bingo,...) faits par les enfants avec l'aide des professeurs...

3 - Documents fournis par M. Pinsonneault.

a) Un " bulletin scolaire " (C.E.C.M.)
b) Un " dossier cumulatif " (C.E.C.M.)
c) Fiche d'observation (C.E.C.M.)
   - directives, descriptions des traits
   - fiche de maturité sociale, émotive et scolaire
   - questionnaire aux parents
   - fiche-local
   - fiche-classement
   - fiche-degré

III - COMMISSION SCOLAIRE DE LAPRAIRIE

A - Détails :

Temps : Jeudi, 3 mai, de 9:15 h à 12:15 h.
Lieu : centre administratif de la commission scolaire (section d'une école secondaire)
Hôte : M. Yves Bouchard, directeur du service de l'enseignement.

N.B. : M. Y. Bouchard a été animateur du progrès continu pendant trois ans à la C.E.C.M. Il a travaillé en étroite collaboration avec M. Jean-Guy Tremblay.

Clientèle : 5,000 élèves
Dix écoles: regroupement de sept commissions scolaires (la loi 27 /

B - Idées émises par M. Bouchard :

Progrès continu :

système, mode d'organisation avec comme objectif : " individualisation de l'enseignement ".

Première phase : ("succès continu")

respect du rythme d'apprentissage...
ensuite : autres aspects du développement de l'enfant.

Inspiration :

Miss Hunter (Recherches- Los Angeles)

Pino (Antigonish _ Nova Scotia)

Application :

Système d'Edmonton... adapté.

N.B. : A donné la différence entre :
- accélération;
- enrichissement.

Stratégie d'implantation :

- Démarche avec les principaux (1972-73)
  Sensibilisation.
- Formation des sous-groupes (critères quantitatifs; critères qualificatifs)
  en 1ère et 2è année ... (1973,...)
  (instrumentation)

N.B. :Nécessité d'un " cadre précis "

- Utilisation :
  - programmes institutionnels (C.E.C.M.)
  - tranches et unités (C.E.C.M.
  - tests (C.E.C.M.)
- Mise en situation (équipes de travail : enseignants)

- Budget 75-74 : $10,000.00 (pour les comités pédagogiques)

- Groupes identiques en français et en mathématiques :

A la C.E.C.M. (160,000 élèves) : pas plus de 4% des enfants : écart de plus de deux stanines.

C - Appréciation :

Rencontre très enrichissante...
Remise de documents très utiles pour nous.

D - Documents remis :

1 - Thèmes de rencontres suggérés.
2 - Programme du " Fourth annual Saint-Francis Xavier Institute on the Non-Graded School " (1972)
3 - Exemples de [illegible]es en situation
4 - Projet d'application et annexe au projet.

COMME NOUS ACCEPTONS NATURELLEMENT QUE NOS ENFANTS N'APPRENNENT PAS A MARCHER ET A PARLER EN MEME TEMPS QUE TOUS LES AUTRES ENFANTS. IL SERAIT LOGIQUE AUSSI D'ACCEPTER QUE NOS ENFANTS N'APPRENNENT PAS A LIRE, A ECRIRE ET A COMPTER EN MEME TEMPS QUE TOUS LES AUTRES ENFANTS.

CHAPITRE IV

INVENTAIRE DU PASSE A LA COMMISSION SCOLAIRE DE STE-FOY

CONTRAT NO "III"

Gilberte Tessier
Fernande Ouellet
Alphonse Lamontagne.

P R O G R E S C O N T I N U

INVENTAIRE DU PASSE

" Définir le Progrès Continu pour Sainte-Foy et prévoir une stratégie d'implantation à court et à long terme" tel est le mandat du comité dit du Progrès Continu. Réaliser un tel mandat pour le 30 mai demande une utilisation rationnelle des ressources humaines engagées dans le projet.

Le comité a jugé bon de répartir le travail entre les personnes intéressées et a distribué à chacun un contrat à remplir dans un temps limité. Le contrat no 3, celui qui nous préoccupe dans ce rapport, demande de faire l'inventaire de tout ce qui s'est fait à Sainte-Foy depuis la publication du Règlement no I (1965).

Afin de remplir ce mandat, le sous-comité a décidé de rencontrer les principaux individuellement afin de connaître les efforts de chaque école dans le sens d'une réforme en vue de l'application du progrès continu à Sainte-Foy.

Lors des rencontres avec les principaux, nous n'avons pas voulu étudier en profondeur les expériences tentées; nous nous sommes surtout attardés sur l'esprit et les objectifs visés par ces tentatives de renouveau pédagogique.

Nous ne voulons pas, dans les pages qui suivront, faire un "listing" complet de tout ce qui a été tenté à Sainte-Foy depuis 10 ans. Nous nous

contenterons de faire une synthèse des expériences les plus marquantes et de tirer les grandes lignes de force qui semblent avoir animé le personnel dans cet effort vers un renouveau de l'enseignement centré sur l'enfant.

> " La réorganisation pédagogique de notre système scolaire est toute entière axée sur l'enfant. Toutes les mesures proposées ont comme objectif primordial d'assurer à chaque enfant une formation équilibrée en lui permettant de progresser au rythme qui convient le mieux à ses aptitudes et à sa personnalité". (Règlement no I)

> " Le maître ne peut plus être uniquement un régent ou un conférencier; c'est un guide, un aîné, un être lui-même constamment à la recherche de la vérité". (Rapport Parent)

Par des principes tels que ceux que nous venons d'énoncer, le Rapport Parent et le Règlement no I furent de vrais stimulants pour les directions et les enseignants du milieu.Des journées d'étude, des ateliers et de nombreuses réunions furent consacrés à approfondir le sens du renouveau préconisé et bientôt beaucoup se sentirent prêts à entreprendre la réforme. A lire le rapport pédagogique de la direction générale des études pour l'année 1968-1969 nous nous rendons compte que chacun veut faire sa part pour améliorer l'école.

A cette époque, nous avons vu naître la notion de chef de groupe. Périodiquement, le responsable de chaque matière réunissait les professeurs afin de les diriger dans l'enseignement, dans la répartition des programmes et dans leur préparation de cours. Un travail formidable a été accompli et bientôt de nouvelles méthodes d'enseignement en mathématique, français et catéchèse firent leur apparition.

Certaines écoles, en s'inspirant du Cahier de l'Elémentaire, modifièrent sensiblement leur politique de classement en élaborant un certain nombre de critères tels que: l'âge, la maturité, le rendement scolaire, le milieu social de la famille, etc...

Dans la plupart des écoles, des sous-groupes de travail sont organisés en français et en mathématique. Contrairement à l'esprit actuel, ces sous-groupes sont, pour la plupart, composés d'élèves de même valeur. Nous avions trois sous-groupes: les faibles, les moyens et les forts. Ceci est explicable par le fait que, à cette époque, le progrès continu touchait surtout le côté ACADEMIQUE. Cependant, nous notons que, dans les écoles, on tentait de ne pas oublier les autres aspects du développement de l'enfant.

Dans l'organisation de ces sous-groupes, on retrouve une certaine diversité: une rotation des professeurs et aussi, dans quelques écoles, une rotation des élèves et la formation de petits groupes. Vu le manque de personnel, bien souvent la direction s'est transformée en professeur pour permettre l'individualisation de l'enseignement.

Bien que ces expériences intéressaient l'école, nous les avons arrêtées pour diverses raisons telles que:

- les promoteurs d'expériences qui quittaient l'école
- la continuité était impossible(l'équipe-école n'existant pas)
- la notion des groupes homogènes était mise en doute
- la direction n'avait plus le temps de se consacrer à l'enseignement
- la course aux diplômes (disponibilité des enseignants)
- dans certaines écoles, le nombre d'élèves diminuait
- le secrétariat n'était pas toujours adéquat
- depuis le bill 25, le zèle devient de plus en plus rare
- les programmations n'ont pas aidé (selon quelques-uns)

En plus des sous-groupes de travail, de nombreuses expériences furent tentées dans beaucoup d'écoles. Bien que ces tentatives ne furent pas généralisées autant que les sous-groupes, elles sont toutes valables

car elles visaient l'individualisation de l'enseignement. Nous nous contenterons de les énumérer:

- Un travail formidable a été réalisé dans la préparation de fiches de travail en français et en mathématique.
- Quelques écoles ont vécu l'expérience Freinet.
- Plusieurs écoles ont mis sur pied le principe des ateliers de travail qui ont amené un certain nombre de parents à l'école. Nous en retrouvons encore qui fonctionnent très bien.
- Nous avons vu une période où le travail d'équipe des professeurs d'un même niveau était florissant. Heureusement, nous en trouvons encore aujourd'hui.
- Les journées inter-étapes ont apporté beaucoup.
- L'exploration du milieu a souvent fourni les thèmes de travail où une équipe s'est transformée.
- Dans beaucoup de classes, des activités nouvelles ont permis à l'enfant de se développer plus intégralement:

  classes de neige
  classes de nature
  visites éducatives
  correspondance
  jeux éducatifs
  journal
  coopérative scolaire
  etc...

Certains facteurs ont favorisé ce renouveau:

- les stages CEMEA qui ont donné naissance à CONSUL

- l'apperition de l'audiovisuel
- le budget laissé À l'école
- l'implantation des bibliothèques
- l'arrivée des professeurs spécialistes

Toutes ces expériences, bien qu'elles ne soient pas le progrès continu intégral, ont permis À l'enfant de se développer un peu plus. Ces tentatives de renouveau sont dignes de mention et nous croyons, qu'À Sainte-Foy, chacun a vraiment voulu depuis quelques années que l'école permette À l'enfant de progresser selon ses possibilités.

Quelle conclusion faut-il tirer de ce que nous venons de dire ?

La réforme préconisée par le règlement no 7 n'est pas une utopie et même pas une révolution. A Sainte-Foy, nous pouvons affirmer que la réforme est en marche et qu'elle prend la forme d'une évolution.

Il ne faut pas renier le passé car beaucoup de bonnes choses ont été réalisées dans nos écoles. Il faut conserver ce qui est bon et tenter de l'améliorer dans le sens du développement intégral de l'enfant. C'est un travail qui ne peut être complété dans quelques mois. C'est une transformation des mentalités de tous ceux qui oeuvrent en éducation.

La première étape qui s'impose est la formation de l'équipe-école. Comment bâtir cette équipe ? Voici quelques suggestions venant des principaux:

- réunions d'information
- réunions d'animation
- dîners pédagogiques
- un thème pour toute l'école et chaque classe participe
- soirées sociales.

Toutes ces suggestions sont valables et peuvent certainement aider à la formation de l'équipe-école. Cependant, nous croyons que c'est dans l'ACTION que l'équipe se forme vraiment. Un projet, même mineur, au niveau de l'école où chacun apporte sa quote part peut véritablement amener chacun à travailler avec son voisin, à le connaître, à l'apprécier, en d'autres mots, à créer une équipe-école de valeur.

En résumé, améliorons ce qui existe, formons une équipe-école forte et faisons porter nos efforts sur l'information et l'animation et nous arriverons, dans un avenir assez proche, à la progression continue de nos enfants.

COMME NOUS EVITONS NATURELLEMENT DE COMPARER UN ENFANT TROP GRAS OU TROP MAIGRE A UN ENFANT MIEUX PROPORTIONNE, IL SERAIT LOGIQUE AUSSI D'EVITER DE COMPARER UN ENFANT QUI A DES DIFFICULTES D'APPRENTISSAGE A CELUI QUI "SEMBLE" S'ETRE MIEUX ADAPTE.

CHAPITRE V

ANALYSE DU MILIEU

CONTRAT NO "IV"

Gisèle Roy
Jeannine Lambert
Thérèse Vincent
Gabriel Laroche.

PROGRES CONTINU.

Contrat 4: Analyse du milieu

Mandat: Connaître les besoins, les attentes, les priorités du milieu face à l'individualisation de l'enseignement et le degré d'engagement des personnes.

Comment:
- Visiter chaque école de la Commission scolaire.
- Interviewer le principal et le délégué consul, à partir de 3 questions.

Question I: Quelle serait pour vous l'école idéale, face au renouveau pédagogique?

PRINCIPAUX:

En général on a une conception assez philosophique de l'individualisation de l'enseignement.

Conditions de réalisation:

1. Equipe-école:

Dont la qualité dominante serait la disponibilité.

2. Enfants:

- en avoir une très bonne connaissance,
- respecter ses intérêts,
- assurer la continuité dans les objectifs et les réalisations,
- faire disparaître les degrés.

3. Parents:

- leur faciliter la participation à la vie de l'école,
- leur donner une très bonne information.

4. Matériel:

- aires ouvertes,
- grands locaux,
- petits nombres d'élèves,
- centre de documentation bien organisé,
- matériel audio-visuel en quantité suffisante.

PROFESSEURS:

1. Equipe-école:

   - qualités:
     - disponibilité (très fort)
     - dialogue
     - collaboration
   - rôle du professeur à redéfinir.

2. Enfants:

   - à respecter:
     - comme individu
     - dans sa façon d'apprendre
     - dans son rythme.
   - assurer la continuité dans l'école.

3. Direction:

   - assurer une animation soutenue et valorisante.
   - participer au travail des professeurs.

4. Matériel:

   - locaux adaptés aux besoins,
   - évaluation:
     - une personne pour la tenue à jour des dossiers,
     - tests standardisés.

Question II: Dans la situation présente, que pouvez-vous faire?

PRINCIPAUX:

Le renouveau pédagogique est amorcé sur deux points.
- l'acceptation de l'enfant tel qu'il est,
- le travail d'équipe par niveau.

Cependant, devant la réalité, i.e.
- structures administratives
- stabilité du personnel
- normes
- budget

on est assez pessimiste.

Dans l'ensemble, le renouveau demeure des initiatives personnelles très peu suivies et soutenues.

PROFESSEURS:

- ils se sentents isolés devant les expérimentations qu'ils font.
  ils ne se sentent pas prêts à s'engager immédiatement à fond.
- ils seraient prêts s'ils avaient du temps...

Question III: Quels sont vos besoins?

PRINCIPAUX:

- Animation dans les écoles.
  - le principal ne se sent pas prêt et il n'a pas d'aide.
  - les professeurs veulent savoir comment utiliser les ressources d'un groupe.

- Soutien de la Commission scolaire.
  - face aux initiatives dans les écoles.
  - face aux parents (information officielle)

- Budget - global
  - limites (savoir jusqu'où on peut aller.
    ex. immobilisations.)

- Possibilité d'utiliser davantage les ressources du milieu.

- Rotation des professeurs (éviter l'encroutement au même niveau)

- Temps pour repenser le renouveau pédagogique.

PROFESSEURS:

- Besoin d'assistance professionnelle de l'extérieur.
- Aide soutenue du principal (pas assez disponible).
- Secrétariat (ex. tenue à jour des dossiers).
- Spécialistes.
- Matériel: - audio-visuel
  - bibliothèque

L'équipe 4,

par: Gaby Laroche.

27 avril 1973,
/ja

LES CHANGEMENTS QUE NOUS CONSTATONS DANS L'ENSEIGNEMENT NOUS IRRITENT PEUT-ETRE POUR CETTE SIMPLE RAISON: ILS SONT DIFFERENTS DE NOTRE TEMPS. ET PEUT-ETRE SOMMES-NOUS UN PEU JALOUX.

CHAPITRE VI

DEFINITION AU NIVEAU DE L'ECOLE

A- Les implications de l'individualisation de l'enseignement et du progrès continu.

B- Implications particulières du progrès continu dans un milieu déterminé.

C- Evaluation d'un milieu déterminé.

D- L'équipe-école.

E- Le principal: agent de changement.

F- L'engagement des parents.

CONTRAT NO "V"

Laure Audette
Bernard Chandonnet
Marc Giguère.

CHAPITRE VI-A

LES IMPLICATIONS

DE

L'INDIVIDUALISATION DE L'ENSEIGNEMENT

ET DU

PROGRES CONTINU

A) LES IMPLICATIONS AU NIVEAU DU COMPORTEMENT

La poursuite des nouveaux objectifs de l'école élémentaire aussi bien que la mise en place d'une organisation pédagogique centrée sur l'enfant ont des implications importantes dans le milieu scolaire et particulièrement chez le comportement des personnes touchées par ces changements.

LES PROFESSEURS :

Bien sûr, en premier lieu, nous pensons à la responsabilité des éducateurs professionnels. Déjà, le Ministère de l'Education dans le Règlement no.-1- signalait pour eux l'importance et la nécessité d'un travail d'équipe :

> " L'équipe de professeurs de chaque école devra prendre, à l'égard du type d'organisation pédagogique qu'elle désire recommander pour son école, une décision collective qui tiendra compte de sa compétence, de son dynamisme et des circonstances particulières qui prévalent dans son milieu." (1)

En effet, il ne saurait y avoir une véritable réforme pédagogique à l'élémentaire sans un travail d'équipe et un engagement de tout le personnel de l'équipe-école c'est-à-dire des membres de la direction, des professionnels enseignants et non-enseignants affectés à une école élémentaire, sans exclure la participation informelle du personnel de soutien.

1- Règlement no. 1-, Ministère de l'Education du Québec, 1968, p. 10

PAGE 11

MANQUANT

Ce type de situations peut provenir de réunions formelles ou informelles. Il devient important d'organiser au niveau de l'école différents genres de rencontre, ne serait-ce au début que des rencontres sociales. Il faut faire en sorte que ces rencontres se fassent dans des conditions confortables et attrayantes.

2- Les membres s'acceptent tels qu'ils sont :

On évite d'évaluer, d'interpréter l'autre et l'on cherche à comprendre et à soutenir. Les membres doivent sentir qu'ils sont libres d'intervenir dans le groupe, qu'on tient absolument à connaître leur opinion et que les décisions seront prises par le groupe.

3- Les membres interagissent librement :

Cette liberté d'intervenir doit être favorisé au niveau des sentiments et au niveau des opinions. Particulièrement si l'animateur de groupe est en autorité, il doit être facile d'accès et flexible. Il devrait éviter de prendre des décisions sans consulter.

4- Il existe une bonne organisation de la démarche :

Un animateur instrumenté guide le groupe. Les décisions sont prises par consensus et traduites en termes de stratégie.

5- Le groupe est capable de s'évaluer et d'utiliser les feedback :

Les moments et les moyens d'évaluation doivent être planifiés. Il importe de viser à l'objectivité.

Ce modèle théorique qui s'inspire de différents auteurs (1) rejoint les résultats de nombreuses recherches qui ont été faites pour déterminer les variables dominantes dans une démarche de groupe. Il importe de retenir toutefois que les facteurs essentiels d'un travail d'équipe qui veut susciter un engagement nouveau sont : la discussion, la décision, l'engagement du groupe et le consensus. Nous avons aussi la ferme conviction que même si des rencontres dites " informelles ou sociales " peuvent être utiles, c'est surtout dans l'action ou l'avoir que fornera réellement l'équipe-école.

LE PRINCIPAL D'ECOLE :

Pour favoriser la présence de ces facteurs essentiels dans le travail de l'équipe-école, il devient évident que le personnel de direction et d'une façon particulière le principal d'école jouent un rôle de première importance. Ce dernier doit se convertir à une toute autre mentalité en ce qui concerne la direction de son école. De sa façon d'agir dépend en grande partie le succès ou l'échec de l'implantation du progrès continu.

Idéalement, il doit être un meneur centré sur le groupe qui s'organise pour rendre maximale la participation de tous et de chacun. Il fait avant tout confiance aux ressources des individus et du groupe; il favorise sans cesse les échanges entre les membres et tente d'utiliser au maximum les interactions des membres sans y mettre aucune entrave.

1- Mucchielli, Roger; Klein, Josephine; Bennis, Benne, Chin; Watson, G.; Kempt, C. Gratton.

Pour lui, il est inconcevable qu'on restreigne la communication au sein d'un groupe où une liberté d'expression est essentielle.

> " Tant au niveau de la tâche qu'au niveau des relations interpersonnelles, il tend à créer un climat permissif où chacun exprimera spontanément ses opinions sur la tâche commune comme sentiments devant les autres membres du groupe ou les divers climats affectifs vécus au sein du groupe. " (1)

Ce genre de leader recherche avant tout un climat d'authenticité où chacun pourra librement s'exprimer en toute sincérité. Pour y arriver, il est nécessaire de créer un climat d'acceptation inconditionnelle pour tous les membres. Le principal d'école sera donc avant tout une personne ouverte aux autres, une personne en qui les autres ont confiance et qui sait écouter vraiment. En un mot, il doit être une personne qui recherche la participation.

Cette conception du leadership est essentiellement tourné vers les membres du groupe et le rôle du principal se situe avant tout au niveau du climat. Pour la tâche, il fait confiance aux individus c'est-à-dire à chacun de ses professeurs. Il n'est pas là pour trouver des réponses aux problèmes posés mais plutôt pour faire trouver par les personnes les solutions qui répondent à leurs besoins. Ce style favorise nécessairement le travail d'équipe. Il permet de relever le défi de la participation. Un tel principal fait confiance aux membres de son personnel et croit en leurs capacités.

1- Tessier, Roger et Tellier, Yvan. Leadership, autorité et animation de groupe, Les Ed. de l'Institut de Formation par le Groupe, 1970, p. 59.

Le professeur, lui, ne demande pas mieux. Il prend alors conscience de ses capacités et de son individualité propre. Il veut être respecté pour ce qu'il est, non pour ce qu'il représente et il se sent apte à jouer un rôle vraiment actif dans l'implantation du progrès continu. Il recherche une participation réelle. En un mot, il a besoin de s'actualiser.

C'est en mettant en valeur toutes les potentialités de son personnel que le principal d'école trouvera les réponses aux nombreux problèmes rencontrés pour favoriser l'individualisation de l'enseignement et le progrès continu dans son milieu. C'est par un leadership souple, centré sur le groupe que la pleine utilisation des ressources individuelles peut être assurée à l'intérieur du groupe de travail.

> " Pour activer les mécanismes d'interactions essentiels au bon fonctionnement du groupe de travail et créer un climat de confiance nécessaire pour ne pas bloquer la constante adaptation des individus et du groupe lui-même, le directeur doit adopter un style de commandement qui l'oblige à quitter le cadre de son isolement pour s'intégrer pleinement dans le groupe de travail et dans le réseau de communications qui en réunit les éléments." (1)

Toutefois, vouloir favoriser un tel style de direction n'est pas suffisant. Le principal d'école doit posséder avant tout une philosophie qui se veut vraiment démocratique, une nouvelle philosophie du " management " telle que préconisée par McGregor dans son volume

---

1- Tessier, Roger: Vers une Notion de Leadership, 1968, p. 9

" The Human Side of Entreprise ". Nous devons mettre de côté l'idée qu'il existe une profonde scission entre les objectifs poursuivis par l'organisation et les besoins que les personnes cherchent à satisfaire. Nous devons plutôt faire en sorte que la réalisation des objectifs coïncide avec les attentes individuelles de façon à produire le maximum de satisfaction pour tous les membres.

Dans cette optique, le rôle du principal d'école dans l'implantation du progrès continu sera avant tout de canaliser et de coordonner les énergies de son équipe de professeurs afin de développer au maximum les ressources individuelles que chacun porte en lui.

LES PARENTS :

Le succès d'implantation d'une organisation pédagogique centrée sur l'enfant nécessite une participation active des parents. Ceux-ci ne doivent pas se considérer comme des " intrus " dans l'école élémentaire mais comme des " participants " à part entière en plus d'être un solution indispensable pour les éducateurs professionnels. Pour arriver à cette intégration, il leur est demandé, comme aux professeurs et au principal d'école, un changement de mentalité. Ils doivent en effet se familiariser avec les nouveaux objectifs de l'école élémentaire, la classification des élèves, la formation des groupes de travail, les nouveaux critères d'évaluation.....etc. Il faut cependant comprendre qu'il est difficile pour eux de se situer dans ces nouvelles perspectives de l'éducation à cause d'une formation différente reçue et nécessitée par les besoins de leur temps. Une lente adaptation des parents à cette nouvelle situation est à prévoir

et exigera beaucoup de compréhension de la part des professionnels de l'enseignement.

Nous croyons qu'il revient à l'équipe-école de prévoir les stratégies d'information, de consultation et de participation des parents afin que toutes les personnes touchées par ces changements soient impliquées dans le processus d'implantation de ces nouveaux concepts, à savoir : l'individualisation de l'enseignement et le progrès continu.

COMME NOUS ACCEPTONS NATURELLEMENT QUE NOS ENFANTS NE GRANDISSENT PAS AU MEME RYTHME QUE TOUS LES AUTRES ENFANTS (NOUS LEUR DONNONS LE TEMPS), IL SERAIT LOGIQUE AUSSI D'ACCEPTER QUE NOS ENFANTS N'APPRENNENT PAS AU MEME RYTHME QUE TOUS LES AUTRES ENFANTS (DONNONS-LEUR LE TEMPS).

IMPLICATIONS PARTICULIERES

DU

PROCESS CONSIDERE

DANS UN

MILIEU DETERMINE

Si une école désire s'évaluer le projet continu, elle devra avoir maîtrisé les données théoriques et les implications dégagées en première partie et effectuer les évaluations énumérées dans la deuxième partie. Ce ci fait, elle devra mettre en parallèle les implications d'ordre général et les résultats de son évaluation pour en dégager des implications qui lui sont particulières. Pour faciliter cette démarche, nous proposons le tableau ci-joint.

Dans la première colonne, nous retrouvons la liste des implications.

La deuxième colonne rassemble d'une part les critères à évaluer pour chaque implication et d'autre part, un espace dans lequel l'école devrait inscrire les résultats de ses évaluations.

Dans la troisième colonne, on inscrit toutes les solutions qui peuvent se dégager pour combler ou diminuer les écarts.

Dans la quatrième colonne, on ne retient que les solutions effectivement possibles pour l'école compte tenu des contraintes.

Finalement, en cinquième colonne, on essaie de prévoir les coûts aussi en termes monétaires, techniques qu'humains qui seront requis pour de telles solutions.

Ce tableau complété, l'école possède une image plus précise de tous les engagements et les implications auxquels elle devra faire

face. Il lui reste à préciser ce qu'elle entend faire, c'est-à-dire définir le progrès continu tel qu'elle entrevoit pouvoir le réaliser.

Elle doit donc bien déterminer là où elle devra faire des concessions, là où elle devra retarder des implantations et les aspects sur lesquels elle décidera de porter son attention.

Dans la prochaine partie de ce travail, nous verrons les étapes à prévoir pour l'implantation du progrès continu dans une école.

....

LE PROGRES CONTINU DANS NOTRE ECOLE

IMPLICATIONS	EVALUATION		SOLUTIONS	SOLUTIONS f. (actualisées)	COÛTS
	critères	résultats			
POUR - POUR	ENSEIGNANTS :				
	- travail en équipe.....				
	- connaissance mutuelle.....				
	- acceptation de soi.....				
	- acceptation des autres....				
	- ouverture.....				
	- adaptation....				
	- feedback.....				
	PRINCIPAL :				
	- leadership....				
	- travail en équipe.....				
	GROUPE :				
	- relations: nature, intensité				
	- climat.....				

LE PROGRES CONTINU DANS NOTRE ECOLE

IMPLICATIONS	EVALUATION		SOLUTIONS	2. SOLUTIONS (contraintes)	COÛTS
	critères	résultats			
PARTICIPATION DES PARENTS	- participation - intérêt..... - acceptation du changement.... - adaptation....				
CLASSE/ENFANT	ENFANTS : - âge..... ENSEIGNANTS : - formation..... - expérience.... - intérêts..... - aptitudes..... MOYENS : - locaux :..... . confort . grandeur . situation				

LE PROGRES CONTINU DANS NOTRE ECOLE

IMPLICATIONS	EVALUATION		SOLUTIONS	SOLUTIONS f. (contraintes)	COÛTS
	critères	résultats			
	ENFANTS :				
	- âge.....				
	- profil.....				
	.psycho-moteur				
	.social				
	.intellectuel				
	.affectif				
	ENSEIGNEMENT :				
	- intérêts.....				
	- méthodologie...				
ENCADREMENT	- aptitudes.....				
	LOCAUX :				
	- nombre.....				
	- grandeur.....				
	- situation.....				
	- disponibilité..				
	- utilisation...				
	EQUIPEMENTS :				
	- contenu.....				
	- méthodes.....				

LE PROGRES CONTINU DANS NOTRE ECOLE

IMPLICATIONS	EVALUATION		SOLUTIONS	SOLUTIONS f. (contributions)	COÛTS
	critères	résultats			
	ENFANTS :				
	- cycle				
	- profil..... .psycho-moteur .social .intellectuel .affectif				
	LOCAUX :				
	- nombre.....				
SOUS-GROUPES	- grandeur.....				
EN	- attention.....				
TRAVAIL	- disponibilité..				
et	- utilisation....				
	ENVIRONNEMENT :				
DEPLACEMENTS	- qualité.....				
	- quantité.....				
	- utilisation...				
	- disponibilité..				
	MOYENS :				
	- flexibilité....				

LE PROGRES CONTINU DANS NOTRE ECOLE

IMPLICATIONS	EVALUATION		SOLUTIONS	SOLUTIONS f. (contraintes)	COÛTS
	critères	résultats			
SOUS-GROUPES DE TRAVAIL et DEPLACEMENTS (suite....)	PROGRAMMES : - contenu..... - méthodes..... - utilisation... - évaluation....				
PROGRAMMES - PROCESSUS	ENSEIGNANTS : - formation..... - intérêts..... - méthodologie... - aptitudes..... PROGRAMMES ENFT. - contenu..... - méthodes..... - intérêt d'utilisation..... - évaluation.....				

LE PROGRES CONTINU DANS NOTRE ECOLE

IMPLICATIONS	EVALUATION		SOLUTIONS	SOLUTIONS f. (contraintes)	COÛTS
	critères	résultats			
PROGRAMMES - PROCESSUS. (suite....)	ENVIRONNEMENT : - quantité..... - qualité..... - disponibilité.. - utilisation....				
EVALUATION - Habilités - Comportements	- technique existantes.... RESSOURCES : - formation..... - intérêts..... - méthodologie... - aptitudes.....				

PROJET DE DEVELOPPEMENT

DU PROGRES SOCIAL

POUR

NOTRE ECOLE

AUSSI ETONNANT QUE CELA PARAISSE,

L'ECOLE N'EST PAS UNE UTOPIE ET

L'EDUCATION N'EST PAS UN PANACEE.

CHAPITRE VI-C

EVALUATION

D' U N

MILIEU DETERMINE

Avant de passer à l'implantation du progrès continu et de l'individualisation de l'enseignement dans une école, il faut bien connaître les composantes de cette école, et de son environnement et ce, sur trois aspects particuliers : la volonté de changer des gens impliqués, la capacité de changer de ces mêmes personnes et les possibilités du milieu.

A) VOLONTE DE CHANGER.

Après avoir fait connaître les implications de l'implantation du progrès continu dans l'école, il faut par différents moyens, évaluer la volonté véritable de changer des enseignants, du principal et des parents.

On peut y arriver en s'assurant que chacun comprend les implications du projet, accepte de s'y soumettre et donc, possiblement, de modifier, soit son comportement, soit ses attitudes, soit sa façon d'être.

Plusieurs techniques peuvent être utilisées pour évaluer cette volonté de changer :

- L'interview individuel
- La discussion en groupe
- L'observation du comportement
- Le questionnaire écrit
- Les groupes d'échanges

N. B. Une personne extérieure à l'école pourrait faciliter une évaluation plus objective.

B) CAPACITE DE CHANGER.

Si l'école persiste dans sa volonté de changer, d'implanter le progrès continu, il faut alors évaluer la capacité de changer des personnes qui seront impliquées dans le processus d'implantation.

1- Les enseignants :

- la capacité de travail d'équipe
- le degré de connaissances mutuelles
- le degré d'acceptation de soi et des autres
- le degré d'ouverture d'esprit
- la capacité de retour (de feedback)
- le degré d'acceptation

2- Le principal :

- sa capacité de travailler en équipe
- son style de leadership
- sa relation avec la direction générale

3- Le groupe-école :

- les relations déjà existantes
- leur nature
- le climat dans l'école

4- Les parents :

- le degré de participation
- leur intérêt à la chose scolaire
- le fonctionnement du comité de parents

- les caractéristiques socio-culturelles et économiques de l'ensemble du milieu.
- le degré d'adaptation et d'acceptation du changement
- le degré d'information

Pour évaluer ces différents éléments, on peut retenir les techniques suivantes :

- interview individuel
- observation des comportements individuels et de groupe
- tests sociométriques
- fiches d'information familiale
- consultation de rapports de réunions
- visite des familles
- réunions formelles et informelles

N.B. Une personne extérieure à l'école pourrait faciliter une évaluation plus objective.

C) POSSIBILITES DU MILIEU.

Une connaissance suffisamment exhaustive des différentes composantes de l'école doit être assurée. Les composantes que nous retenons ici sont celles dont il faut tenir compte pour l'organisation technique et matérielle impliquée au cours de l'implantation du progrès continu dans une école.

1- Des enfants :

- les âges
- les profils (au niveau intellectuel, affectif, social, physique et moral).
- les cycles d'enseignement
- le nombre

2- Des enseignants :

- leur formation
- leur expérience
- leur méthodologie
- leurs aptitudes
- leurs intérêts

3- Des parents :

- leur disponibilité
- leur intérêt

4- Des locaux :

- leur nombre
- leur grandeur
- leur disponibilité, leur utilisation
- leur situation

5- De l'équipement :

- sa quantité
- sa qualité
- sa diversité

- sa disponibilité, son utilisation
- ses normes budgétaires

6- Des horaires :

- les normes
- les limites
- la flexibilité

7- Des programmes :

- la répartition en matières ou sujets
- les programmes institutionnels
- existence et type
- objectifs
- les méthodes existantes utilisées
- flexibilité
- utilisation, degré, qualité
- la liberté d'utilisation ou l'uniformité à l'intérieur de l'école
- les techniques d'évaluation des élèves : au niveau intellectuel, au niveau du comportement.

8- Autres :

- Rapport maître-élève

Pour faire un tableau relativement complet, on peut utiliser les données déjà existantes :

- dossier de l'enfant (bulletin, fiche de comportement)
- inventaires

- plans de l'école
- budget
- horaires de transport
- assiette-horaire
- les documents concernant les programmes pour ce qui est du contenu, des méthodes et du matériel.

Et aussi les compléter par :

- l'observation
- le questionnaire
- le sondage
- l'interview (cf. tableau)

N.B. Pour faciliter cette évaluation, il est possible d'utiliser des questionnaires déjà existant comme ceux construits par des groupes d'étudiants gradués sur :

- l'engagement
- l'efficacité de l'action pédagogique
- le profil décisionnel
- les conditions d'exécution
- les mécanismes de planification
- les mécanismes d'évaluation

CRITERES

MOYENS																		
Dossier cumulatif	X	X																
Fiche d'inscription	X																	
Bulletin		X																
Rapport de Conp.		X																
Fiche Familiale																		
Dossier Ecole.				X														
Inventaires													X				X	
Plans																	X	
Budget													X					
Transport														X				
Temps scolaire														X				
Programmes															X			
Observation					X	X									X	X		
Sondage									X	X								
Questionnaire					X		X		X	X					X			
Interview					X	X	X		X	X					X			
T-Group																		

CHAQUE ENFANT A SON INDIVIDUALITE PROPRE:

IL EST UNIQUE

CHAPITRE VI-D

L'EQUIPE-ECOLE

A- L'Equipe-école au service de la pédagogie.

B- L'Equipe-école au service de l'enfant.

C- L'Equipe-école au service de l'école.

D- L'Equipe-école au service de la communauté.

E- En guise de conclusion.

Extraits - Revue: L'Information
Commentaires personnels.

A- Equipe-école (au service de la pédagogie)

Le fonctionnement de l'école élémentaire sans degré nécessite une grande cohésion du personnel enseignant, cohésion qui ne peut être obtenue que si un véritable esprit d'équipe se développe dans la connaissance et le respect des aptitudes de chacun des maîtres.

En effet, l'intronisation du progrès continu exige:

— Impérieusement que les professeurs travaillent en équipe pour la constitution des groupes et des sous-groupes de travail, l'établissement des horaires, l'assignation des locaux;

— que les professeurs acceptent de rencontrer un plus grand nombre d'élèves soit pour l'enseignement de certaines disciplines, soit à l'un ou l'autre moment de la journée scolaire.

— exige que chaque maître, pour une ou plusieurs matières soit constamment prêt à enseigner à des groupes qui ne se situent pas au même niveau de développement;

— exige enfin que chaque membre de l'équipe de professeurs, laquelle on confie le groupe fondamental de même âge chronologique, ajuste sa méthodologi à celle de l'équipe et aux besoins des divers groupes de travail avec lesquel il entre en contact.

Les changements proposés par l'article III sont d'une telle ampleur et touchent si directement aux habitudes de vie des élèves et des enseignants que le Ministère de l'éducation (tant par l'article III que par l'article VIII)a voulu faire dépendre la réalisation de la réforme pédagogique de l'école élémentaire de l'engagement collectif des enseignants d'un milieu donné. Sans leur concours, rien ne s'accomplira; avec leur collaboration, tout est réalisable.

Extrait: Documents d'éducation No-2, sept. 66

Il est très heureux que le Ministère ait souligné l'importance de L'Equipe-école qui ne fait plus aide en 1973.

B- L'Equipe-école au service de l'enfant:

Certaines structures de fonctionnement s'imposent:

a) Niveau de collaboration dans l'équipe.

b) Horaires de travail.

c) Répartition des responsabilités académiques.

d) Critères de regroupement des élèves.

e) Définition du rôle de chacun.

f) Consultation avant d'arrêter toute décision d'ordre et de discipline.

g) Prévoir certains mécanismes de rétro-action et permettre certains ajustements en cours de route.

Après avoir franchi ces deux étapes, l'Equipe-école pourra s'attarder sur des projets à long et à court terme, planifier certains objectifs particuliers, comme, par exemple: l'enseignement à donner à des groupes difficiles, la révision académique, l'établissement d'une centrale d'information, l'approche des parents, le développement social de l'enfant, son attachement à l'institution, sa franchise dans ses actes, son auto-discipline, sa liberté d'esprit, l'éveil de sa curiosité, son désir de créer - un travail libre mais bien organisé et ordonné; tout cela contribue à une discipline efficace intériorisée sur les plans individuel et collectif. Les enfants prennent conscience qu'ils ont besoin d'un guide, que vivre en groupe suppose une certaine dose d'ordre pour que la vie soit plus agréable. Ils sont amenés à construire, avec leur professeur, leur vie quotidienne. Ils acceptent facilement leur travail, agissent avec ordre et forment ainsi leur personnalité.

Difficultés de l'Equipe-école:

Les relations de l'Equipe-école sont souvent influencées par des comportements intérieurs et extérieurs. Il serait malheureux que les membres originaux d'une équipe convaincue du progrès continu, tendent à se détacher de ceux qui ne sont pas prêts à fonctionner, quoique très ouverts au renouveau pédagogique et à la transformation à l'école nouvelle.

Il y a donc un danger constant que les "fondateurs" d'une équipe, au sein de l'Equipe-école, dominent leur méthode et refusent de prêter l'oreille aux suggestions des expérimentés.

Les membres de l'équipe doivent faire montre de sincérité, d'honnêteté, de franchise, de souplesse.

Au sein d'une école se retrouvent souvent de jeunes et anciens professeurs. Les anciens sont réticents devant les innovations apportées par les plus jeunes; qui ont à peine dépassé le stade de la révolte adolescente; par contre, les aînés tentent d'imposer une certaine discipline; d'où la réaction négative devant les conseils des anciens. Il s'ensuit donc généralement un élargissement du fossé qui sépare déjà les antagonistes. Donc, nécessité pour tous de faire connaître ses idées, sans blesser ou se mettre en situation ouverte de conflit.

L'idéal serait donc l'accord total de l'équipe-école, si non, il convient d'obtenir une certaine cohésion, au niveau des idées et des projets.

C- L'Equipe-école au service de l'école

Le rôle de l'Equipe-école ne se limite pas à la réunion de deux ou plusieurs professeurs de même niveau - Pour qu'elle soit efficace, elle doit englober le Milieu de vie, c'est-à-dire, l'école; elle doit se dépasser dans son ensemble et se dépasser dans chacun des membres qui la composent, professeurs et principal.

Elle doit être informée et sensibilisée aux activités de l'école, y manifester de l'intérêt, y participer honnêtement, collaborer, encourager ... Elle doit aussi décider collectivement de l'action commune à entreprendre et mettre tout en oeuvre, selon les possibilités de chacun pour en assurer la réalisation. En un mot, l'Equipe-école suppose un engagement individuel et collectif.

Pourquoi ?

L'enfant demeure l'unique préoccupation de l'école: L'Equipe-école devrait pourvoir à sa formation équilibrée comme préparation à sa vie en devenir.

Que devient l'enfant sous la bienveillance de l'Equipe-école ?

L'enfant se sent chez lui, à l'école, il atteint son autonomie, il acquiert une discipline personnelle, il apprend à vivre réellement sa vie d'écolier, à vire avec les autres, à vivre chaque jour avec joie.

"Il est plus facile de modifier les habitudes d'un groupe que celles d'un individu pris isolément" dit Kurt Lewin, même lorsqu'il ne s'agit pas d'une décision concernant un but commun, mais d'une décision concernant des conduites individuelles dans un cadre social.

/8...

Comment ?

Il y a une période de stimulation et de conditionnement; stimuler veut dire faire agir par divers moyens: des articles de revues professionnelles, des rencontres avec d'autres équipes ou des séances de consultation et d'échanges d'idées. Créer une atmosphère qui encourage, disposer de tout le temps nécessaire pour étudier cette nouvelle expérience afin d'en calculer les implications non seulement au niveau des élèves, mais pour l'Equipe-école, elle-même. Donc, obligation péremptoire d'établir des relations inter-personnelles à travers l'émotivité de chacun à établir une cohésion de groupe. Voilà, l'enjeu critique, l'étape la plus difficile à surmonter. Il ne faudrait surtout pas que l'insatisfaction s'installe au sein de l'Equipe-école, soit à cause de l'incompréhension des personnes composantes, soit à cause d'un manque de courtoisie, soit à cause de l'autoritarisme oligarchique.

Chacun doit donc participer activement aux discussions.

Chacun semble autonome et pourtant tous sont inter-dépendants.

Les membres de l'Equipe-école doivent reconnaître qu'ils apprennent beaucoup en écoutant les autres, dialoguer avec ses compagnons de travail, en toute franchise, conscient que l'opinion de chaque professeur peut apporter du neuf aux autres.

D- L'Equipe-école au service de la communauté.

Tout enfant a droit à une éducation complète tout au long de sa démarche scolaire. Dans sa vie d'adulte, aura-t-il la résonnance de sa vie d'écolier ? - d'où l'impérieux devoir des enseignants de former le citoyen de demain, le mettre en état lui-même de rendre service à la communauté à laquelle il s'identifiera.

L'Equipe-école assume derechef cette responsabilité de formation qui devient pour elle l'unique souci. Ce grave devoir demande sûrement l'aide de parents bien informés afin de les faire participer à cette oeuvre éducationnelle.

E- En guise de conclusion:

La nécessité de susciter l'esprit d'équipe au sein des enseignants dans une école élémentaire a été suffisamment commentée. C'est le rôle que doit viser le principal d'école.

C'est dans l'action que se forme l'esprit d'équipe dans une école.

Si un engagement qui touche à la fois l'enseignant comme individu et comme membre d'une Equipe-école, cela nécessite une intervention planifiée. Il ne saurait y avoir d'occasion plus propice à la formation de l'Equipe-école que la planification d'un projet de renouvellement pédagogique.

Ensuite, l'équipe-école doit s'inventorier sur le plan pédagogique et faire fréquemment son auto-évaluation.

Les éducateurs professionnels ont la responsabilité de cette démarche.

VOUS ETES LES ARCS PAR QUI VOS ENFANTS, COMME DES FLECHES VIVANTES, SONT PROJETES.

CHAPITRE VI-E

Le Principal: Agent de Changement

(Tiré de la Revue Information. Mars 73 - Vol. 12 No. 7)

Problèmes:

L'organisation scolaire n'échappe pas à la permanence du changement avec ses exigences nouvelles de redistribution des tâches, redéfinition de rôles et de relations interpersonnelles temporaires et variées.

Ainsi, la priorité n'est plus accordée au contenu du programme d'enseignement et au rôle du professeur mais à l'étudiant que l'on entreprend maintenant de placer au centre de l'organisation scolaire.

Quel rôle va jouer le Principal, comme agent de changement dans son école?

Quelles étapes devra-t-il parcourir pour réaliser les changements nécessaires à l'évolution de son école? Quels moyens possède-t-il pour réaliser ces changements? Voilà trois questions auxquelles on essaiera de répondre à l'aide d'une revue littéraire sur le changement.

Buts et utilité de cette étude

Préciser, à l'aide de la littérature sur le changement planifié, le rôle de l'agent de changement planifié, voir comment ce rôle peut s'intégrer à celui déjà important du principal de l'école secondaire polyvalente, constituent les principaux buts de cette étude.

Cette étude trouve son utilité non seulement dans la précision qu'elle veut apporter au sujet des différents concepts (voir définition des termes) concernant le changement planifié, le rôle de l'agent de changement, celui du principal comme agent de changement mais aussi et surtout dans la production d'un cadre théorique auquel pourrait se référer le principal qui veut introduire dans

son école un changement planifié.

1. Changement social intentionnel:

Processus voulu et désiré dont les étapes peuvent être conçues intellectuellement avant d'être implantées dans la réalité sociale, ce qui le distingue des processus de changement social spontané.

2. Changement planifié:

C'est une modification calculée d'un champ de forces en équilibre.

3. Changements à courts termes:

Ce sont des changements de comportement que l'on peut provoquer chez les individus.

4. Changements à longs termes:

Ce sont les changements que l'on peut opérer à l'intérieur d'une organisation. Ce sont des changements de structures.

5. Agent de changement:

C'est le théoricien ou le praticien des sciences sociales qui, par des méthodes ad hoc, amène l'individu à changer de comportement et l'organisation à transformer ses structures afin d'assurer l'efficience de l'un et l'efficacité de l'autre tout en visant des objectifs communs autour desquels il y a eu concensus.

6. Agent externe de changement:

Consultant habile jouissant du pouvoir d'expert pouvant apporter la perspective, le détachement et l'énergie nécessaire pour modifier le système existant.

7. Agent interne de changement:

Personnes-ressources appartenant à l'organisation et jouissant à la fois des pouvoirs de statut et d'expert.

8. Concept de système social:

Un ensemble de parties interreliées dont les éléments fondamentaux seront les individus qui occupent des positions et jouent des rôles.

9. Concept de diagnostic:

Habileté à observer, à écouter, analyser; à prédire les tendances et les potentialités de l'organisation; à découvrir les qualités de relations existant entre les systèmes et les résistances aux changements; à évaluer la sensibilité de l'organisation aux stimuli extérieurs ainsi que les ressources matérielles et humaines.

10. Concepts d'intervention:

Habileté à organiser les gens, les conditions de fonctionnement, les ressources et les événements de telle sorte qu'elle entraîne l'acquisition d'objectifs socialement acceptables pour le système.

11. Concept d'approches:

Façons d'approcher les gens en vue de les influencer ou de les influencer ou de les amener à changer d'attitude ou de comportement. On en retrouve trois importantes: structuralistes, techniques et humanistes.

12. Concept de stratégie:

On entend l'ensemble des moyens mis en oeuvre et des actions engagées par un agent de changement sur un terrain donné en vue d'y atteindre un objectif spécifique.

Changement planifié: application

a) Etapes que doit parcourir un agent de changement en vue de l'implantation d'un changement planifié:

Théoriquement, on peut prévoir quatre étapes à l'implantation d'un changement planifié:

1. Prérequis essentiels
2. Mise en train
3. Adoption
4. Rétroaction

Etape no 1: Prérequis essentiels:

Lippitt R. Al. (1958) Voir Metzer, L.A. et Al. 1970, p. 64) insistent pour que l'agent de changement développe, en premier lieu, dans le système visé, un besoin réel de changement.

Ainsi, il devra d'abord rendre les membres du système conscients qu'ils ont besoin d'un changement afin d'améliorer telle ou telle situation. Par la même occasion il devra créer chez les membres le désir de chercher des gens compétents qui peuvent les aider à introduire l'amélioration souhaitée.

A ce stage préliminaire, l'agent de changement doit s'assurer la collaboration des membres du système et obtenir leur assentiment sur l'action à entreprendre.

Cette première étape durant laquelle les parties doivent arriver à la décision de travailler ensemble est l'étape cruciale du processus. Le succès ou l'échec du changement dépendra en grande partie de l'échec ou du succès de cette première étape qui doit assurer les qualités de relations existant entre l'agent de changement et les membres du système.

Etape no. 2: Mise en train du changement planifié:

Une fois que l'agent de changement s'est acquis la collaboration des membres du système il doit procéder à l'identification des problèmes de ce système.

Hansen, H.K. (1967, p.20) indique qu'il y a problème dans une organisation lorsqu'une ou plusieurs de ces conditions se réalisent:

- Buts vagues; politiques inconsistantes ou peu claires;
- Procédures opérationnelles inconsistantes vis-à-vis des politiques établies;
- Les gens de l'organisation ne voient pas la nécessité de fonctionner différemment (suffisance ou complaisance);

_ Les leaders de l'organisation ne savent pas comment opérer un changement.

Pour ce faire disent Robert, Royer et Tellier (1969, p.112) l'agent de changement doit recueillir le plus d'informations possible sur le problème abordé.

Ensuite suggère le même auteur, il faut que l'agent de changement se mette à la recherche des solutions aux problèmes étudiés.

Habituellement, il utilisera, pour ce faire, la méthode du brainstorming où il pourra appliquer les deux principes fondamentaux de cette méthode rapportés par Os born (1965, p. 111):

1. La quantité fournit la qualité. Plus l'on conçoit d'idées, plus l'on a de chances d'aboutir aux chemins les plus sûrs vers la solution.
2. Réserver son jugement. On peut concevoir dans un même délai près de deux fois plus d'idées utiles en réservant son jugement jusqu'à ce que l'on dispose d'une série de critères permettant de vérifier les directions où l'on peut aboutir.

Une fois les solutions proposées, il faut évaluer disent Robert, G. et Al. (1969, p. 112) chaque solution en fonction de son degré de congruité avec le problème et des conséquences qu'elle peut entraîner. Alors les questions suivantes sont de mise:

1. Y a-t-il un lien direct entre toutes les dimensions du problème et la solution proposée?
2. Cette solution résout-elle complètement le problème?
3. Si non, dans quelle mesure y apporte-t-elle une réponse?
4. Est-elle réaliste?
5. Quelles conséquences entraînerait cette solution si elle était adoptée?

Cette sous-étape de la mise en train du changement, bien que très importante, est souvent escamotée par les membres du groupe qui, après avoir énuméré quelques possibilités, prennent le vote et se prononcent en majorité pour l'une d'elles. C'est souvent pour cette raison que certaines décisions de changement sont difficilement applicables ou contestées lorsqu'elles sont appliquées.

Pour une plus grande efficacité, le processus de la prise de décision de changement doit viser au concensus autant que faire se peut.

Toutes les étapes précédentes sont inutiles dit Hanson, H.K. (1967) à moins que l'organisation puisse mobiliser les forces en vue du changement désiré.

Cette mobilisation en vue du changement suppose que l'agent suive les trois sous-étape suivantes:

1. Régler les buts à atteindre;
2. Etablir les priorités;
3. Développer les stratégies de changement.

Régler les buts à atteindre:

Il faut savoir où l'on est, où l'on va et quels moyens on possède pour y arriver.

Mais c'est seulement après que la situation a été analysée, diagnostiquée, clarifiée et que certaines solutions ont été suggérées par ordre de priorité que l'on pourra alors procéder à fixer les buts.

Etablir les priorités:

Etablir des priorités entre ce qui est bon ou mauvais n'est pas un problème. Mais établir les priorités de bonnes alternatives est plus difficile.

On peut déterminer des priorités sur une base empirique, subjective ou rationnelle. Le plus important est de savoir ce qui vaut le plus la peine en termes de buts ou d'objectifs acceptés à atteindre. Ceci peut paraître un jugement de valeur subjectif, mais ne veut pas nécessairement dire personnel.

Développer des stratégies de changement:

Il importe que l'agent puisse trouver de multiples points d'entrée au système pour introduire le changement. Il importe donc que l'agent de changement présente plusieurs approches différentes à la solution du problème étudié.

Etape no 3: L'adoption du changement:

L'agent de changement doit, à cette étape, faire prendre au groupe, selon les critères mentionnés plus haut, une décision d'adopter ou de refuser le changement. Il faudra à l'agent beaucoup de doigté pour éviter que le groupe ne prenne une décision en recourant au scrutin au lieu d'essayer de parvenir au concensus. Il est évident qu'une décision s'exécute plus facilement si elle a été prise à l'unanimité que s'il y a eu dissidence à son sujet.

La principale tâche de l'agent de changement à cette étape consiste donc à aider le groupe à parvenir à un concensus. Le vote majoritaire doit, autant que possible, demeurer une mesure de dernier ressort, lorsque le groupe ne peut réaliser l'unanimité et doit prendre d'urgence une décision disent Robert, G. et Al. (1969, p. 113).

Si la décision (de changement) prise par le groupe, disent les mêmes auteurs, implique des actions, celles-ci doivent être préparées.

Il faut prévoir les étapes et les échéances, fixer et distribuer les tâches. Cette étape se réalise d'autant plus facilement que les participants se sont engagés à l'égard de la décision.

Il importe que l'agent de changement voit à la distribution des tâches en demandant au groupe de soutenir chacun dans l'accomplissement de sa tâche.

L'agent de changement doit, préciser les tâches individuelles ou d'équipes et mettre sur pied des mécanismes d'évaluation ou de contrôle lorsque chacun rend compte de son mandat, durant ou après l'action. L'agent de changement devra aider le groupe à prévoir tous les aspects de l'action, y compris le contrôle de l'opération de changement, de sa portée et de son efficacité.

L'agent de changement doit, en effet, savoir si oui ou non le changement accepté demeurera une caractéristique stable du système.

Enfin la phase finale de l'adoption du changement selon Lippitt, R. et Al. (1958: voir Netzer, L.A. et Al., 1970, p.67) consiste à déterminer comment le système va efficacement incorporer le changement désiré dans la vie quotidienne.

Pour ce faire, l'agent de changement avant de quitter, s'il est agent externe, ou avant de lancer l'action, s'il est agent interne, devra s'assurer que les membres du système ont appris assez bien les techniques de solution de problèmes pour venir à bout seuls de problèmes nouveaux et différents.

Ensuite, l'agent de changement devra préparer les membres du système à résoudre les conflits imprévus avec l'environnement.

Enfin, l'agent de changement externe ou interne peut s'adjoindre des membres du système qui pourront venir en aide aux autres en cas de besoin.

Etape 4: Rétroaction sur le changement mis en train:

Une fois le changement mis en action, l'agent ne doit pas craindre de procéder périodiquement à l'évaluation de l'opération.

En plus d'être une source d'apprentissage, cette activité permet au système de recueillir des informations très utiles en vue de décider si l'on va maintenir, supprimer ou remplacer le changement débuté.

L'agent doit faire l'évaluation à l'aide des membres du système tant en regard du contenu (ce que l'on a dit, décidé et fait) que du processus (comment on l'a dit, décidé et fait). L'un des aspects les plus importants du travail de l'agent consiste à favoriser les échanges d'impressions et commentaires (feedbacks). Cette évaluation devrait permettre à chacun des membres du système d'intégrer son vécu et d'y attacher une signification personnelle.

Les quatre grandes étapes et les sous-étapes que doit suivre un agent de changement lors de l'implantation d'un changement planifié ne se déroulent pas toujours de façon aussi systématique dans la réalité.

En plus de confondre ou de sauter des sous-étapes, les membres du système se confrontent à plusieurs problèmes en même temps ou à des conflits internes qui les empêchent de travailler de façon efficace.

Ce sera à l'agent de changement qui, par ses interventions, devra aider les membres du système à établir l'équilibre entre la tâche et les interactions ou à continuer leur travail de façon plus efficace.

Afin de posséder une vision rapide claire et précise des étapes nécessaires à l'implantation d'un changement planifié on voudra bien se référer au tableau 5 de ce travail.

En effet, on y trouvera facilement les étapes principales, les sous-étapes et les opérations essentielles à l'intérieur de ces étapes.

PERSONNE NE PEUT GARANTIR QUE TOUS LES PROFESSEURS SONT SAGES, DEVOUES, EFFICACES; TOUT COMME ON NE PEUT GARANTIR QUE TOUS LES PARENTS SONT DES PERLES.

CHAPITRE VI-F

L'ENGAGEMENT DES PARENTS

L'ENGAGEMENT DES PARENTS

La sensibilisation des parents sur l'orientation de l'école élémentaire en fonction des nouveaux objectifs, doit être faite par l'équipe-école.

L'engagement des parents dépend pour une grande part, de l'information qu'ils auront reçue.

Cette information peut prendre différentes formes. Par exemple, à la suite d'une expérience vécue par l'école: exploitation d'un thème, exposition scientifique, spectacle; on en fait l'évaluation et on la communique aux parents lors d'une soirée d'information.

Des questions dans le genre de celles qui seront citées plus loin peuvent être discutées par les parents en ateliers, dans le but:

a) d'essayer de comprendre la formule utilisée par l'école, lors d'une expérience pédagogique;
b) de se situer en tant que parents vis-à-vis de l'individualisation de l'enseignement et le progrès continu;
c) de tenter de répondre à: "L'école de demain, c'est quoi?
d) de prendre connaissance en assemblée générale de l'évaluation de l'expérience tentée ou du projet réalisé.

Questions qu'on peut amener en ateliers:

- A la suite de l'expérience vécue par nos enfants (spectacle-voyage - exposition - thème), croyez-vous que ceux-ci n'ont fait que jouer?
- Croyez-vous que les enfants ont plus appris en vivant cette expérience que nous parents, apprenions dans le genre d'école que nous avons connu?
- Comment les parents se sentent-ils engagés vis-à-vis une nouvelle pédagogie axée davantage sur l'enfant?
- Sous l'école élémentaire que nous avons connue, l'objectif principal était l'acquisition de connaissances; que pensez-vous de l'école d'aujourd'hui qui se donne pour objectifs:

  1) acquisition de connaissances

  2) développement d'habiletés mentales transférables

  3) perfectionnement de comportements sociaux,affectifs, physiques, intellectuels et moraux et / ou religieux.

- Quel est votre engagement dans ce processus en cours qui veut changer la formule de l'école traditionnelle?

- L'école de demain, que voulez-vous qu'elle soit?

CE QUI ARRIVE A VOTRE ENFANT, A L'ECOLE, VOUS CONCERNE AUSSI. A MOINS, BIEN ENTENDU, QUE VOUS CROYIEZ QUE L'EDUCATION EST UN SPORT DE SPECTATEUR.

CHAPITRE VII

RECHERCHE D'UNE DEFINITION THEORIQUE AU PROGRES CONTINU

SYNTHESE DES CONTRATS I ET II

Jeannot Bernard
Jeanne d'Arc Pouliot
Charles A. Duval.

Le progrès continu c'est une démarche de la part du maître à différents paliers:

- prise de conscience et acceptation du principe:
  "Les enfants sont différents...et demeurent différents".
- de cette acceptation doit correspondre une organisation globale et adaptée.
- pour en arriver à respecter le rythme d'apprentissage de l'enfant.

De cette définition, nous croyons que l'école deviendra un milieu de vie où l'on respectera les différences individuelles et comme résultante nous aurons le progrès continu.

DEVELOPPEMENT DE LA DEFINITION

Le progrès continu c'est une démarche de la part du maître à différents paliers:

a) prise de conscience

b) organisation

c) apprentissage

a) PRISE DE CONSCIENCE:

- sensibilisation des principaux
  professeurs
  parents
  etc.
- acceptation de tous ceux qui oeuvrent dans et pour l'école de principe que les enfants sont différents... et demeurent différents: physiquement
  intellectuellement
  socialement
  moralement

Permettre à l'enfant d'évoluer dans un groupe en développant toutes ses potentialités à son rythme personnel.

b) de cette acceptation doit correspondre une organisation globale et adaptée.

- ORGANISATION

L'organisation devra permettre à l'enfant d'assimiler, un certain bagage de connaissances, sans toutefois atteindre un degré supérieur.

c) pour en arriver à respecter le rythme d'apprentissage de l'enfant.

- APPRENTISSAGE

L'organisation devra permettre à l'enfant d'évoluer à son rythme à l'intérieur d'un programme. Pour franchir une même tranche du programme des groupes d'élèves différents prendront des temps différents.

De cette définition, nous croyons que l'école deviendra un milieu de vie où l'on respectera les différences individuelles et comme résultat nous aurons le progrès continu.

PROGRES CONTINU (conditions)

1. Sensibilisation à tous les niveaux,

2. Conversion de mentalité à tous les niveaux spécialement:
   - principaux,
   - professeurs,

3. Une connaissance profonde de l'enfant,

4. Développer à fonds les habilités,

5. Nous devrons assurer la progression normale des apprentissages,

6. Eliminer toutes espèces de classes ou de degrés,

7. Elargir au maximum la notion de promotion.

UNE DEMARCHE DE LA PART DU MAITRE
(pourquoi nous centrons notre définition sur le maître)

Notre définition part du maître parce qu'il nous semble le point chaud, le guide, l'animateur sur qui repose toute la profondeur du progrès continu. C'est le maître, le professeur qui devra respecter les principes d'un enseignement fait pour les enfants.

Le maître devra s'adapter à l'enfant en particulier.

Le maître introduira l'élève dans une démarche qui consiste à apprendre.

Le maître se souviendra que l'élève apprend à des rythmes différents.

Le maître se rappellera que l'apprentissage devra être progressif.

Le maître devra acquérir la faculté de percevoir les personnalités différentes et les besoins différents.

Le maître devra comprendre que les disciplines scolaires ne sont que des moyens et non des fins.

Le maître dera être sensible à la créativité et à la productivité de l'enfant.

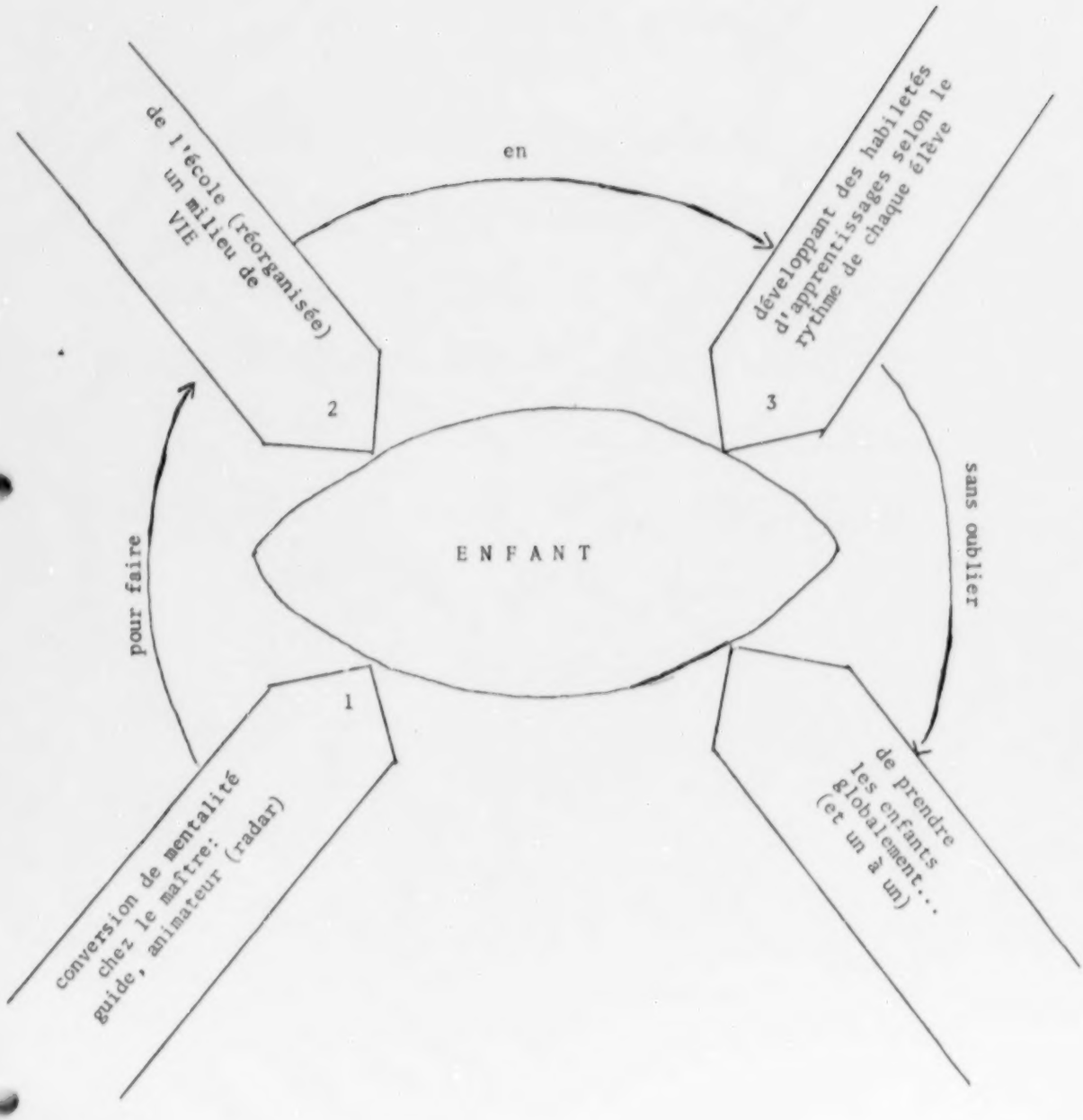
Le maître visera à rendre l'enfant capable de. (habiletés)

Le maître devra jouer le rôle de supporteur,.d'entraîneur, de superviseurs, rôles nécessaires à la progression de l'enfant.

Le maître devra céder le pas pour s'adapter au pas de l'enfant.

Le maître envisagera l'avenir de ses élèves en sachant qu'il doit risquer intelligemment.

UNE DEFINITION-MAISON DU PROGRES CONTINU


ENFANT
1
2
3
pour faire
de l'école (réorganisée) un milieu de VIE
en
développant des habiletés d'apprentissages selon le rythme de chaque élève
sans oublier
conversion de mentalité chez le maître: guide, animateur (radar)
de prendre les enfants globalement... (et un à un)

COMME NOS ENFANTS SE SONT DEVE-
LOPPES HARMONIEUSEMENT CHEZ NOUS
PARCE QUE NOUS AVONS SU Y CREER
UN CLIMAT HUMAIN, NOUS DEVONS
EXIGER QUE L'ECOLE EN FASSE AUTANT
EN FAISANT PARTICIPER LES ENFANTS
A LA VIE DE LEUR MILIEU.

CHAPITRE VIII

RECHERCHE D'UNE DEFINITION PRATIQUE DU PROGRES CONTINU

SYNTHESE DES CONTRATS "III ET IV"

Fernande Ouellet
Gisèle Roy
Gabriel Laroche.

P R O G R E S C O N T I N U

SYNTHESE DES CONTRATS III ET IV.

LE PASSE

Le rapport Parent et le Règlement No. I BOUGIES D'ALLUMAGE

On étudie ces documents en vue d'entreprendre la réforme pédagogique.

REALISATIONS

CHEFS DE GROUPE

- discussions.
- programmes: répartition des matières.
- préparation de cours.
- nouvelles méthodes d'enseignement.

} Amorce au travail d'équipe.

CAHIER DE L'ELEMENTAIRE.

- critères de classement.
- sous-groupes de travail.
- accent sur l'ACADEMIQUE.

Plusieurs expériences sont entreprises.
Peu de coordination entre elles.
La plupart s'éteignent lentement.

POURQUOI?

- les promoteurs d'expériences quittent l'école.
-

- la continuité est impossible. (Pas d'équipe-école)
- on met en doute la notion de groupes homogènes.
- la direction n'a plus le temps de se consacrer à l'enseignement.
- la non-disponibilité des enseignants (course aux diplômes)
- la diminution du nombre d'élèves dans certaines écoles.
- le secrétariat parfois inadéquat.
- depuis le bill 25, les enseignants sont moins zélés.
- les programmations n'ont pas aidé (selon quelques-uns)

AUTRES EXPERIENCES plus orientées vers L'INDIVIDUALISATION DE L'ENSEIGNEMENT.

- fiches de travail.
- expérience Freinet.
- ateliers de travail.
- travail d'équipe de professeurs travaillant au même niveau.
- l'instauration des journées inter-étapes.
- l'exploration du milieu: thèmes de travail.
- nouvelles activités: classes de nature, visites éducatives, etc.

FACTEURS qui ont favorisé le RENOUVEAU.

- stages SEMEA et CONSUL.
- apparition de l'audio-visuel.
- budget laissé à l'école.
- implantation des bibliothèques.
- professeurs spécialistes.

A la suite de cet inventaire, on remarque chez les éducateurs:

* Une prise de conscience individuelle face au renouveau pédagogique.
* Un changement de philosophie.
* Une adaptation constante au renouveau pédagogique qui a apporté une évolution dans le système.
* Un engagement dans la réforme avec l'intention de la poursuivre.
* Le mouvement est irréversible.

LE FUTUR

LIGNES DE FORCE.

EQUIPE-ECOLE

- priorité chez les principaux et les enseignants.
- conditions de réalisation: _disponibilité
  -dialogue
  -collaboration

ENFANTS

- connaissance approfondie.
- respect... de la personne, des intérêts, du rythme.
- continuité.

PARENTS

- information
- participation à la vie de l'école.

DIRECTION

- animation soutenue et valorisante.
- participation au travail des professeurs.

BESOINS MATERIELS

- locaux adaptés.
- centre de documentation et audio-visuel bien structurés.
- évaluation.... tests standardisés, tenue à jour des dossiers...
- budget global.

BESOINS HUMAINS

* Animation dans les écoles.
- Appui officiel de la commission scolaire.
- Secrétariat.
- Spécialistes.

COMME NOUS EXIGEONS TOUJOURS QU'UNE TACHE NOUS SEMBLE EN VALOIR LA PEINE AVANT D'Y CONSACRER TOUTES NOS ENERGIES, NOUS DEVRIONS AUSSI NOUS ATTENDRE A LA MEME ATTITUDE NORMALE DE LA PART DE NOS ENFANTS.

CHAPITRE IX

RAPPORT-SYNTHESE DU COMITE
SUR LA DEFINITION AU PROGRES CONTINU.

1- Objectifs nouveaux de l'enseignement élémentaire.
2- Principes de base.
3- Une définition du progrès continu.
4- Mode d'organisation de l'enseignement.
5- Inventaire du milieu.
6- Proposition d'une action correctrice.

Le comité.

I - OBJECTIFS NOUVEAUX DE L'ENSEIGNEMENT ELEMENTAIRE

- Favoriser chez l'enfant une maîtrise suffisante de ses moyens d'expression et de communication.

- Permettre le développement global de l'enfant.

- Apprendre à l'enfant à vivre le présent en faisant de l'école un milieu de vie.

- Donner une formation de base dans les langues, les sciences et les arts.

- Habituer l'enfant à vivre dans une société en perpétuel changement et à s'y adapter.

- Préparer l'enfant à entreprendre des études secondaires.

II - PRINCIPES DE BASE

ENFANT

- Chaque enfant a son individualité propre: il est unique à cause de son potentiel affectif, physique, social, intellectuel et moral.

- Les enfants n'ont pas tous un point de départ commun.

- Les enfants se développent à des rythmes différents.

- Chaque enfant a une façon personnelle d'aborder la réalité et d'apprendre.

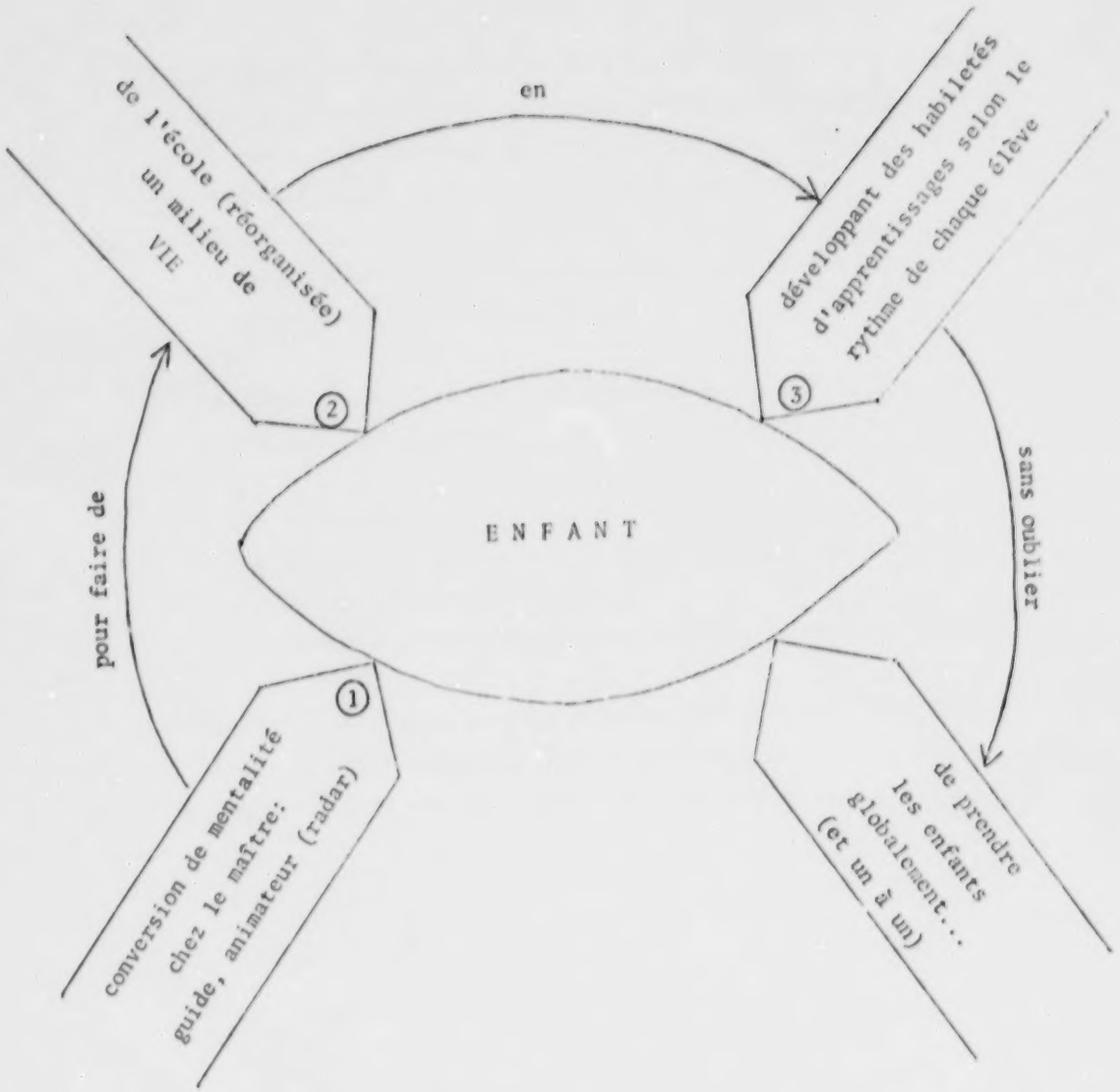
Relation

MAITRE

- Le maître doit prendre conscience et accepter le fait que les enfants sont différents.

- De cette acceptation doit résulter une organisation globale et adaptée pour en arriver à un respect complet de l'enfant.

III - UNE DEFINITION-MAISON DU PROGRES CONTINU.



IV - MODE D'ORGANISATION DE L'ENSEIGNEMENT.

La poursuite des objectifs de l'école élémentaire par la mise en place d'une organisation pédagogique centrée sur le respect de l'enfant en tant qu'individu relève de la responsabilité des éducateurs professionnels.

Ce nouveau concept de l'enseignement rend nécessaire la structuration d'une équipe-école.

La tâche primordiale de l'équipe-école est d'échanger, de s'informer mutuellement en vue de bien comprendre:

- Les objectifs de l'enseignement élémentaire;
- Les caractéristiques de l'individualisation de l'enseignement et du progrès continu;
- les dimensions ou buts d'une expérience d'apprentissage.

Une fois le consensus fait au plan des concepts, l'équipe-école pourra décider du type d'organisation qu'elle désire, compte tenu de ses potentialités humaines et matérielles.

TYPES D'ORGANISATION:

Etapes de réalisation :

I - La répartition des élèves:

- le classement,
- la formation des groupes de travail.

II- L'organisation des activités:

- programme institutionnel,
- instrumentation,
- évaluation et contrôle,
- participation de l'élève,
- diversité des activités.

V - INVENTAIRE DU MILIEU (STE-FOY)

LE PASSE

Le rapport Parent et le Règlement No. I = BOUGIES D'ALLUMAGE

Réalisations :

CHEFS DE GROUPE:

- discussions.
- programmes : répartition des matières.
- préparation de cours.
- nouvelles méthodes d'enseignement.

} Amorce au travail d'équipe.

CAHIER DE L'ELEMENTAIRE:

- critères de classement.
- sous-groupes de travail.
- accent sur l'ACADEMIQUE.

AUTRES EXPERIENCES plus orientées vers L'INDIVIDUALISATION DE L'ENSEIGNEMENT

- fiches de travail.
- expérience Freinet.
- ateliers de travail.
- travail d'équipe de professeurs travaillant au même niveau.
- l'exploration du milieu: thèmes de travail.
- nouvelles activités: classes de nature, visites éducatives, etc.

FACTEURS qui ont favorisé le RENOUVEAU.

- stages SEMEA et CONSUL.
- apparition de l'audio-visuel.
- budget laissé à l'école.
- implantation des bibliothèques.
- professeurs spécialistes.
- l'instauration des journées inter-étapes.

LE PRESENT

A la suite de cet inventaire, on remarque chez les éducateurs :

- une prise de conscience individuelle face au renouveau pédagogique.
- un changement de philosophie.
- une adaptation constante au renouveau pédagogique qui a apporté une évolution dans le système.
- un engagement dans la réforme avec l'intention de la poursuivre.
- un mouvement irréversible vers le renouveau.

LE FUTUR

LIGNES DE FORCE.

EQUIPE-ECOLE

- priorité chez les principaux et les enseignants.
- conditions de réalisation : - disponibilité
  - dialogue
  - collaboration.

ENFANTS

- connaissance approfondie.
- respect... de la personne, des intérêts, du rythme.
- continuité.

PARENTS

- information
- participation à la vie de l'école.

DIRECTION

- animation soutenue et valorisante.
- participation au travail des professeurs.

BESOINS MATERIELS

- locaux adaptés.
- centres de documentation et audio-visuel bien structurés.
- évaluation... tests standardisés, tenue à jour des dossiers...
- budget global.

BESOINS HUMAINS

- animation dans les écoles.
- appui officiel de la commission scolaire.
- secrétariat.
- spécialistes.

VI - PROPOSITION D'UNE ACTION "CORRECTRICE".

Pour établir le lien entre les actions du "passé" et les "besoins présents et futurs" exprimés, il est fondamental d'apporter une action "correctrice" , se traduisant en terme d' "ajustements".

Cette action "correctrice" est dépendante de l'objectif "prioritaire" à court terme : "L'INSTRUMENTATION".

Au plan "humain" :

A) SENSIBILISATION (Première priorité)

B) ANIMATION (Deuxième priorité)

Au plan "technique" : (Priorités de soutien)

A) OUTILS DE REFERENCES :
- à caractère pédagogique...
- à caractère administratif...

B) CENTRES DE DOCUMENTATION.

"...L'INTELLIGENCE, LA SANTE, LES APTITUDES, LA PREPARATION FOURNIE AU PREALABLE PAR LA FAMILLE ET LE MILIEU SOCIAL, VARIENT BEAUCOUP D'UN ENFANT A L'AUTRE".

CHAPITRE X

ELABORATION D'UNE STRATEGIE D'IMPLANTATION DU PROGRES CONTINU (JALONS)

Le comité.

OBJECTIF PRIORITAIRE DES SERVICES DE L'ENSEIGNEMENT:

INDIVIDUALISATION DE L'ENSEIGNEMENT

1973-1974

I- GRANDES PRIORITES.

a) SENSIBILISATION

- QUI: Services de l'enseignement
  Principaux
  Enseignants
  Parents

- BUT: Travailler à atteindre une certaine unité de penser par la formation de l'équipe-école.

- COMMENT: Par n'importe quel moyen disponible et accessible: documents écrits et audio-visuels, personnes ressources, consultants, visites professionnelles etc..

b) ASSISTANCE A LA FORMATION D'AGENTS DE CHANGEMENT ET AMORCE D'UNE ACTION PARTICULIERE DANS L'ECOLE.

- QUI: Services de l'enseignement
  Principaux
  Enseignants
  par l'intermédiaire de CONSUL

- BUT: Instrumenter les principaux et les délégués en vue de:
  - former ou consolider l'équipe-école.
  - élaborer un projet pédagogique en rapport avec l'application du Règlement no. 7 et qui impliquerait toute l'école.

- COMMENT:
  - Stages (principaux et délégués)
  - Aide de consultants professionnels
  - Rencontres
  - Etc..

II- PRIORITES DE SOUTIEN

a) SERVICES D'OUTILS PEDAGOGIQUES ET ADMINISTRATIFS.

- QUI: Services de l'enseignement - Secteur programmations et techniques didactiques.

- QUOI: Unité des programmations (objectifs)
  Intégration des matières
  Recyclage

b) INFORMATISATION

- QUI: Services de l'enseignement - Secteur mesure, évaluation, recherche.

- QUOI: Début d'opération (Ex: inscriptions)

c) SERVICE DE CORRECTION.

- QUI: Services de l'enseignement - Secteur enseignements spéciaux.

- QUOI: Formule des professeurs de correction.
  Aide des Services Personnels aux Elèves.

d) CREATION DE CENTRES DE DOCUMENTATION A L'ECOLE.

- QUI: Services de l'enseignement: Secteur organisation scolaire (bibliothèque) et secteur audio-visuel.

- QUOI: Inventaire des bibliothèques
  Fichier central
  Instruments de recherches.

1974-1978

I- GRANDES PRIORITES.

a) Sensibilisation.

à poursuivre - à la lumière des expériences vécues dans le milieu.

- à la lumière des expérimentations hors du milieu.

b) Assistance à la formation d'agents de changement et amorce d'une action particulière dans l'école.

- à poursuivre après évaluation.

- amorce d'un plan de coordination régionale.

II- PRIORITES DE SOUTIEN.

a) Service d'outils pédagogiques et administratifs.

à améliorer.

b) Informatisation.

à poursuivre au niveau du bulletin scolaire.
de la fiche pré-scolaire.
du dossier cumulatif.

c) Service de correction.

à poursuivre et à améliorer pour l'ensemble des écoles.

d) Création de centres de documentation à l'école.

à améliorer et à compléter.

1978 et . . .

implantation progressive d'un mode d'organisation coordonné au niveau de la Commission scolaire et adopté aux besoins du milieu en vue de l'atteinte de l'objectif prioritaire: "Individualisation de l'enseignement".

CONCLUSION

A la suite de la réalisation du présent document, je ne peux qu'exprimer ma profonde satisfaction devant le travail accompli par les membres du comité. Le mandat était de taille et le temps pour le réaliser très restreint.

Toutes les personnes impliquées ont accepté de consacrer plusieurs heures de leur temps à une cause qui leur tenait à coeur. Le fait de se partager le travail a été très efficace et a permis d'approfondir un peu plus les recherches. Je suis heureux d'avoir travaillé avec une équipe qui croit en une pédagogie centrée sur l'enfant et qui est dans un état constant de recherche en ce domaine.

Certes, le document n'est pas parfait et il aura besoin d'être mûri longuement. Si seulement il pouvait servir de base de discussion, d'échanges entre les agents pédagogiques qui oeuvrent dans notre milieu, notre travail n'aura pas été vain.

Gabriel Laroche

/mt

ANNEXE

PRISE DE POSITION D'UN PRINCIPAL FACE AU PROGRES CONTINU

Guy Poitras, principal,
Ecole Ste-Isabelle.

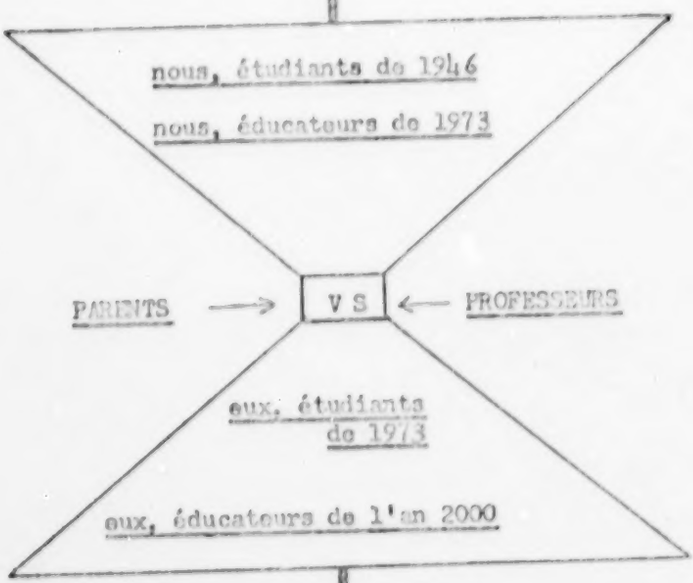
NOTRE SITUATION EN EDUCATION

Mai 1973

Guy Poitras, princ.,
Ecole Ste-Isabelle

NOTRE SITUATION EN EDUCATION

PARENTS - Educateurs	PROFESSEURS - Educateurs
On ne vous appuie pas toujours comme on le voudrait... ...parce que vous, professeurs, n'y croyez pas.	On ne fonctionne pas toujours comme on voudrait... ...parce que vous, parents, n'y croyez pas.



On ne vous appuie pas toujours comme vous, professeurs, le voudriez... ...parce que nous, parents, n'y croyons pas.	On ne fonctionne pas toujours comme vous, parents, le voudriez... ...parce que nous, professeurs, n'y croyons pas.

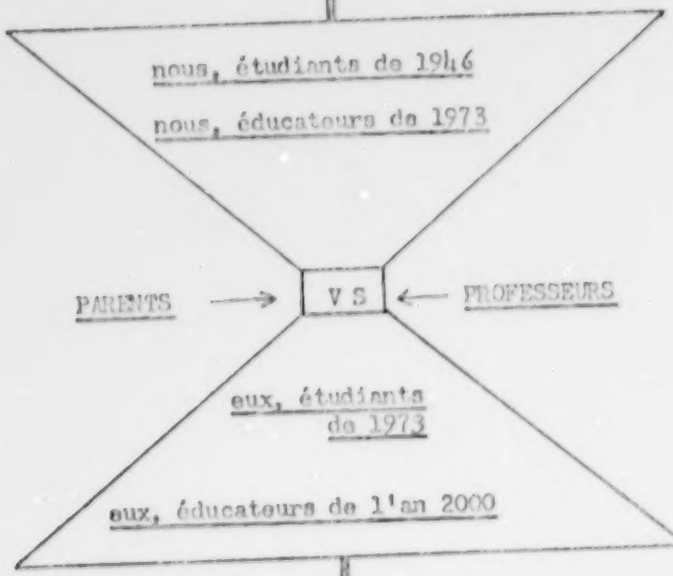
OÙ EST LE JUSTE MILIEU ?

Mise édition

Guy Poitras, princ.
Ecole Ste-Isabelle
Mai 1973

NOTRE SITUATION EN EDUCATION

PARENTS - Educateurs	PROFESSEURS - Educateurs
On ne vous <u>appuie</u> pas toujours comme on le voudrait... ...parce que vous, professeurs, n'y <u>croyez</u> pas.	On ne <u>fonctionne</u> pas toujours comme on voudrait... ...parce que vous, parents, n'y <u>croyez</u> pas.



On ne vous <u>appuie</u> pas toujours comme vous, professeurs, le voudriez... ...parce que nous, parents, n'y <u>croyons</u> pas.	On ne <u>fonctionne</u> pas toujours comme vous, parents, le voudriez... ...parce que nous, professeurs, n'y <u>croyons</u> pas.

OÙ EST LE JUSTE MILIEU ?

hème édition

Guy Poitras, princ.
Ecole Ste-Isabelle
Mai 1973

MESSAGE DU DIRECTEUR DE L'ECOLE STE-ISABELLE

Votre comité d'école prépare actuellement un colloque qui aura lieu le lundi, 14 mai prochain. A cette occasion, les parents des enfants de l'école Ste-Isabelle auront la possibilité d'échanger des opinions sur le fonctionnement de l'école en général.

Lors de semblables assemblées, j'ai souvent entendu des réflexions comme:

- "J'aimerais bien savoir ce qu'il pense".
- "Sur quoi se base-t-il pour dire ça?...ou agir ainsi?".
- "Il faudrait s'entendre sur les termes... ...sur les principes, avant de discuter".

Vous avez le droit de savoir sur quels principes s'appuie le directeur de votre école dans son action auprès de vos enfants et, d'autre part, j'ai le devoir de vous les faire connaître; ce sera donc l'objet du présent communiqué.

- - - - - - - - - - - - - - - -

MES CONVICTIONS

Le comportement de tout individu est grandement influencé par ses croyances. Si nous avons la liberté d'agir en conformité avec elles, nos croyances influencent nos actes.

Comme vous l'avez certainement constaté, certaines croyances n'ont aucun rapport avec des données scientifiques. Ainsi, pensons à ceux qui évitent de passersous une échelle parce qu'ils croient que cela porte malheur. Pensons à ceux qui consultent leur horoscope chaque matin. Dans ces deux exemples, me direz-vous, les croyances ne portent pas tellement à conséquence, même s'il y a influence sur le comportement; je suis d'accord avec vous...

Il y a toutefois des cas beaucoup plus sérieux où les croyances des gens les amènent à poser des gestes irrationnels qui peuvent devenir dangereux pour eux-mêmes et pour les autres.

Pensons au cas typique de celui qui remplace un fusible par une pièce de monnaie parce qu'il croit que son fusible faisait défaut.

Dans le domaine de la pédagogie, pensons à ceux qui affirment que "tous les enfants peuvent et doivent apprendre à lire et à écrire à l'âge de six ans".

Il y a encore des professeurs et, surtout, beaucoup de parents qui partagent cette croyance alors qu'aucune recherche n'a prouvé le bien-fondé de cet énoncé...et les performances des enfants nous permettent d'en douter sérieusement.

Je pense que les adultes qui y croient créent parfois des épaves scolaires. Si on leur demandait sur quoi se base leur conviction, ils répondraient probablement: "Nous y avons toujours cru."

Je pense que tout éducateur (parent ou professuer) se doit d'accorder, le plus possible, ses croyances avec ce qu'on connaît actuellement de l'homme et de son univers.

Ainsi, je crois au bien-fondé des deux énoncés de principes (et corollaires) qui suivent, et je puis vous donner les raisons pour lesquelles j'y crois.

Respectant grandement la valeur de votre esprit critique, j'ai réfléchi longuement sur le contenu de ce document avant de vous l'envoyer.

Le tout n'est pas parfait, j'en conviens; aussi, je serais sincèrement heureux d'en discuter avec vous...car, présentement, j'oriente mon action en fonction de ces principes et corollaires.

N.B. Une feuille a été jointe à la fin du document afin que vous puissiez y inscrire vos questions et commentaires en prévision du colloque (14 mai).

1er PRINCIPE

CHAQUE ENFANT A SON INDIVIDUALITE PROPRE: IL EST UNIQUE.

La nature accomplit des prodiges chaque jour en créant de nouveaux êtres nettement distincts des autres.

--nous savons que l'être physique est ainsi fait qu'il est virtuellement impossible que deux personnes (sauf pour les jumeaux identiques) aient la même structure cellulaire.

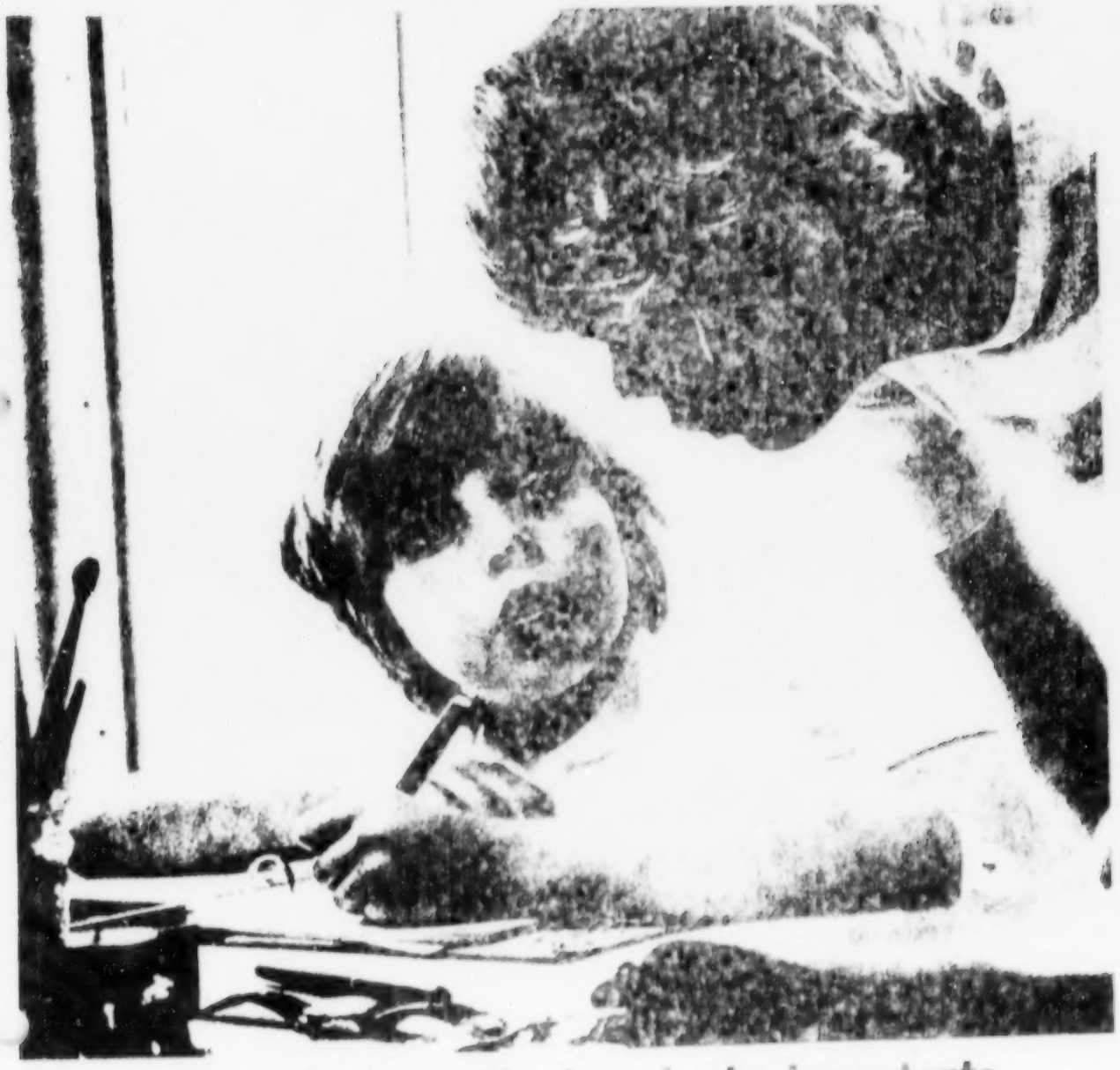
--nous savons que l'être psychologique s'élabore à partir d'éléments perceptifs incorporés d'une façon sélective à l'occasion d'expériences vécues.

--nous savons qu'aucun être ne peut vivre les mêmes expériences qu'un autre être, dans le même ordre, dans les mêmes conditions, etc... C'est ainsi que les jumeaux, que nous disions identiques, commencent à être différents dès leur arrivée à l'air libre...

Remarque: Si nous croyions davantage aux différences individuelles, nous ne tenterions plus d'exiger de tous les enfants qu'ils apprennent les mêmes choses, en même temps et de la même façon.

Les enfants sont la chose la plus importante

Remarque: Si nous croyions davantage aux différences individuelles, nous ne tenterions plus d'exiger de tous les enfants qu'ils apprennent les mêmes choses, en même temps et de la même façon.



Les enfants sont la chose la plus importante

2ième PRINCIPE

L'ECOLE DOIT ACCEPTER INCONDITIONNELLEMENT CHAQUE ENFANT COMME UN ACTIF EN PUISSANCE DANS UN DOMAINE INCONNU DE NOUS, ET DESIRER LUI PERMETTRE DE SE DEVELOPPER SELON CE QUE, SEUL, IL PEUT DEVENIR EN FONCTION DE SES POTENTIALITES PROPRES.

Les recherches actuelles sur la biochimie cérébrale tendent à prouver que les capacités créatrices du cerveau et les possibilités de ses dix milliards de neurones peuvent s'épanouir de manière extraordinaire dans de bonnes conditions.

Ces bonnes conditions, nous devons les retrouver, d'abord dans la famille, car les conditions de vie de l'enfant d'âge préscolaire, surtout jusqu'à quatre ans, ont une influence déterminante sur son avenir.

1- D'un point de vue négatif, qu'il suffise ici de mentionner le rôle de la malnutrition dans la formation du cerveau:

--sous-alimentation de la mère qui"fragilise"

le système nerveux du nouveau-né;

--sous-alimentation du jeune enfant, entre le cinquième et le dixième mois, qui réduit le nombre de cellules cérébrales...dont la croissance sera d'ailleurs pratiquement achevée à la fin de sa deuxième année de vie;

--sous-alimentation de l'enfant occasionnant une pauvreté en calories et en protéines et, de ce fait, une carence en acide ribonucléique dont le rôle est prépondérant dans l'activité de la mémoire; donc, dans l'acquisition des connaissances.

N.B. J'aurais pu parler aussi de l'influence des maladies infantiles, des problèmes émotifs vécus, etc...

2- D'un point de vue positif, on peut mentionner divers facteurs qui "privilégient" certains enfants par rapport à d'autres dans le processus de leur développement:

- nutrition équilibrée,
- affection,
- présence des deux parents,

- climat de la famille,
- niveau culturel de l'environnement,
- etc...

Face à cette situation qu'il me semble difficile de nier, l'école doit prendre des mesures adéquates afin de tenir compte des différences individuelles. Comme nous l'avons vu, et comme le mentionnait déjà le Rapport Parent, en 1964, "...l'intelligence, la santé, les aptitudes, la préparation fournie au préalable par la famille et le milieu social, varient beaucoup d'un enfant à l'autre".

COROLLAIRES

Comme nous acceptons naturellement que nos enfants n'apprennent pas à marcher et à parler en même temps que tous les autres enfants, il serait logique aussi d'accepter que nos enfants n'apprennent pas à lire, à écrire et à compter en même temps que tous les autres enfants.

-o-o-o-o-o-o-o-o-o-o-o-

Comme nous acceptons naturellement que nos enfants ne grandissent pas au même rythme que tous les autres enfants (nous leur donnons le temps), il serait logique aussi d'accepter que nos enfants n'apprennent pas au même rythme que tous les autres enfants (Donnons-leur le temps).

-o-o-o-o-o-o-o-o-o-o-o-

Comme nous évitons naturellement de comparer un enfant trop gras ou trop maigre à un enfant mieux proportionné, il serait logique aussi d'éviter de comparer un enfant qui a des difficultés d'apprentissage à celui qui "semble" s'être mieux adapté.

-o-o-o-o-o-o-o-o-o-o-o-

Corollaires (suite...)

Comme nous exigeons toujours qu'une tâche nous semble en valoir la peine avant d'y consacrer toutes nos énergies, nous devrions aussi nous attendre à la même attitude normale de la part de nos enfants.

N.B. Cela ne veut pas dire que l'enfant ne doit faire que ce qui lui plaît, mais que nous devons faire un effort pour l'amener à saisir le pourquoi de la tâche à accomplir.

-o-o-o-o-o-o-o-o-o-o-

Comme nos enfants se sont développés harmonieusement chez nous parce que nous avons su y créer un climat humain, nous devons exiger que l'école en fasse autant en faisant participer les enfants à la vie de leur milieu.

-o-o-o-o-o-o-o-o-o-o-

CONCLUSIONS PRATIQUES

Compte tenu des deux principes et des corollaires que je viens de porter à votre attention, je crois qu'il faut déboucher sur des actions concrètes à poursuivre ou à entreprendre à l'école Ste-Isabelle car, autrement, il nous serait trop facile de se cantonner dans le domaine des idées et en rester là; ...on le fait peut-être depuis déjà trop longtemps!

ACTIONS A POURSUIVRE OU A ENTREPRENDRE: (Que j'entrevois..

1- Démocratiser l'école et en faire un milieu de vie naturel pour les enfants.

- en encourageant les membres du Mini-conseil à poursuivre leur action.
- en "responsabilisant" les enfants face à l'ordre qui doit régner dans leur société scolaire.
- en faisant comprendre aux enfants que "l'autorité" est là pour aider, encourager, faciliter, coordonner, etc...
- en reconnaissant aux enfants, de toutes les classes, le droit de se grouper en association coo-

pérative.

- en favorisant l'élaboration de plans de travail et la tenue d'évaluations collectives hebdomadaires dans chaque classe.

2- Respecter les différences individuelles que l'on retrouve chez les enfants.

- en permettant à chaque enfant de progresser à son propre rythme sans qu'il soit l'objet d'expressions émotives de désapprobation de la part des autres enfants, de ses parents et de son professeur.
- en permettant à chaque enfant de participer à l'évaluation de ses progrès avec l'aide de ses camarades et de son professeur.
- en essayant de bannir (graduellement) toutes les formes de motivation extrinsèque: notes, rangs, argent, punitions, comparaisons, compétitions, etc...
- en s'assurant que les parents partageront véritablement les difficultés et les succès de leur(s)

enfant(s) et les orienteront vers des motivations intrinsèques durables.

-en permettant aux professeurs d'oeuvrer deux années de suite avec le même groupe d'enfants.

3- Améliorer les communications entre l'école et la famille (et vice versa).

- en s'assurant que les parents encourageront "fortement" les enfants à rapporter leurs travaux à la maison sans craindre d'être "sermonnés".
- en s'assurant que les parents rencontreront les professeurs de leur(s) enfant(s) au début de l'année et lors des journées inter-étapes; soit, au moins 4 fois par année.
- en s'assurant que les professeurs transmettront leurs commentaires écrits aux parents au moins une fois par quinzaine...et qu'ils auront des réponses.
- en faisant connaître ce qui se passe à l'école et en transmettant aux parents tout document jugé pertinent par le Comité d'école et/ou le Comité de gestion des professeurs.

- en encourageant les parents à participer à la vie de l'école ou des classes, comme moniteurs des classes de ski, comme animateurs en musique, en arts plastiques, en lecture ou en recherche, comme informateurs sur diverses carrières, comme accompagnateurs pour les visites éducatives, etc...

- en encourageant la nomination de deux parents-représentants par classe, au début de chaque année scolaire.

- en amorçant un véritable dialogue entre parents et professeurs où il ne serait plus question de pourcentages, de lettres, de cinquièmes ou de rangs lorsqu'on parle des progrès d'un enfant. (Voir: Proposition de l'équipe-école, page suivante).

- en encourageant les discussions parents-professeurs sur les objectifs de l'élémentaire et de l'école pour déboucher sur des actions concrètes à mener.

Guy Poitras,
Principal,
Ecole Sainte-Isabelle.

PROPOSITION DE L'EQUIPE-ECOLE

Nous proposons aux parents:

1- Que le bulletin du Ministère (vous le recevez quatre fois par année) soit, l'an prochain, conservé à l'école et utilisé pour des fins administratives et consultatives.

2- Qu'avec l'aide de son professeur et de ses camarades, chaque enfant soit invité à faire une évaluation hebdomadaire de ses progrès. (environ 40 auto-évaluations par année)

3- Qu'à tous les quinze jours, les deux dernières auto-évaluations de l'enfant soient envoyées aux parents, accompagnées des commentaires du professeur.

N.B. Le contenu-cadre de ces commentaires sera fixé à la première réunion de parents de l'année 1973-74, au niveau de chaque classe.

4- Qu'à l'occasion des périodes de journées inter-étapes, une après-midi et une soirée soient consacrées aux rencontres avec les parents. (individuellement)

N.B. Après la première journée de rencontres, les titulaires essayeront de communiquer avec les parents qui ne se seront pas présentés au rendez-vous. Cette rétro-action ne sera toutefois pas répétée à l'occasion des autres journées de rencontres; sauf, si une demande expresse était formulée en ce sens.

5- Qu'à la fin de l'année scolaire 1973-74, il y ait une évaluation de ce nouveau système d'information et d'évaluation. (Lors de la dernière assemblée générale des parents).

N.B. Par "ÉQUIPE-ÉCOLE", nous entendons: l'équipe qui réunit les professeurs membres du Conseil de gestion participative de l'école, les parents du Comité d'école et la Direction de l'école.

Annexe I

NECESSITE D'UNE REFORME

"La société d'aujourd'hui est devenue tellement différente de ce qu'elle était hier, celle de demain s'annonce tellement exigeante pour l'homme, qu'on reconnaît partout la nécessité pour l'école de se transformer en fonction des temps nouveaux. L'école élémentaire est dépassée qui n'avait comme rôle que d'enseigner à lire, à écrire et à compter suffisamment pour permettre à chacun de se débrouiller dans la vie. L'école élémentaire est anachronique si elle se contente de fournir à l'écolier ce mince bagage au lieu de l'aider à se forger de solides instruments intellectuels qui lui permettront de se développer presque indéfiniment; elle est insuffisante si elle néglige les aptitudes manuelles et artistiques des enfants. Elle est trop rigide quand elle s'entête à conduire tous les enfants au même point en imposant à tous le même rythme. ...à l'enseignement secondaire, (...)il appartiendra de se diversifier pour les recevoir tous."

(Extrait du Rapport (Parent) de la Commission royale d'enquête sur l'enseignement, tome 2, no 149, 1964)

VOS ENFANTS...

"Et une femme qui portait un enfant dans les bras dit: Parlez-nous des Enfants.

Et il dit:

Vos enfants ne sont pas vos enfants.

Ils sont les fils et les filles de l'appel de la Vie à elle-même.

Ils viennent à travers vous mais non de vous.

Et bien qu'ils soient avec vous, ils ne vous appartiennent pas.

Vous pouvez leur donner votre amour mais non point vos pensées,

Car ils ont leurs propres pensées.

Vous pouvez accueillir leurs corps mais pas leurs âmes,

Car leurs âmes habitent la maison de demain, que vous ne pouvez visiter, pas même dans vos rêves.

Vous pouvez vous efforcer d'être comme eux, mais ne tentez pas de les faire comme vous.

Car la vie ne va pas en arrière, ni ne s'attarde avec hier.

Vous êtes les arcs par qui vos enfants, comme des flèches vivantes, sont projetés."

(Extrait de Le Prophète, par Khalil Gibran)

"On peut impunément prendre des distances à l'égard de croyances considérées comme naïves et aliénantes sans pour autant vouloir déraciner ces croyances et opérer une oeuvre de libération générale."

(Marie-Claire Lepape)

ACTIONS A POURSUIVRE OU A ENTREPRENDRE: (Que j'entrevois...)

1 - DEMOCRATISER L'ECOLE ET EN FAIRE UN MILIEU DE VIE NATUREL POUR LES ENFANTS.

2 - RESPECTER LES DIFFERENCES INDIVIDUELLES QUE L'ON RETROUVE CHEZ LES ENFANTS.

3 - AMELIORER LES COMMUNICATIONS ENTRE L'ECOLE ET LA FAMILLE (et vice versa).